

## **Art. 1 - SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO**

Premesso che il mercato dei servizi di pulizia in ambito pubblico e privato si va evolvendo nell'ottica di attività caratterizzate dalla co-presenza di professionalità eterogenee e diversificate rispetto all'ambito di applicazione del c.c.n.l. 24/10/97, le parti concordano di ridefinire la sfera di applicazione nei termini previsti dal presente articolo, nonché di sviluppare l'ambito di applicazione della precedente normativa nei modi e nei termini di seguito specificati al fine di meglio rispondere alle mutate esigenze della committenza.

Pertanto il seguente contratto ricomprende, oltre le attività attinenti i servizi di pulimento, disinfezione, sanificazione, disinfestazione e derattizzazione regolate dalla legge n. 82/94, dai successivi regolamenti di attuazione, dal d.lgs. 157/95, dal Dpcm 117/99, anche le attività di servizi ausiliari e le attività di carattere manutentivo svolte non in via esclusiva su richiesta della committenza pubblica e privata, così come richiamate nei commi successivi.

Restano conseguentemente escluse dalla sfera di applicazione del presente contratto le distinte attività, aventi carattere autonomo, anche per specifici contratti di committenza, ai cui rapporti di lavoro si applicano i c.c.n.l. corrispondenti.

Nella sfera di applicazione del presente contratto in particolare sono ricomprese, ad esempio, le seguenti attività

- servizi di pulizia (civili, industriali, ospedaliere, domiciliari, etc.);
- servizi di manutenzione (aree verdi, impianti e macchinari industriali, immobili, beni mobili, ripulitura muri da scritte e graffiti, strade e segnaletica orizzontale e verticale in aree confinate, piscine, spiagge, arenili, etc.);
- servizi di conduzione e gestione impianti (termici, climatizzazione, elettrici, idraulici, etc.);
- servizi di controllo accessi, servizi ausiliari museali, fieristici e congressuali, reception, accoglienza, accompagnamento, etc.;

- servizi di sanificazione ambientale (disinfezione, disinfestazione, derattizzazione);
- servizi generali (servizi copia, centralino, distribuzione cancelleria e posta interna, fattorinaggio, barellaggio, movimentazione interna, etc.);
- servizi amministrativi (gestione condominiale, gestione utenze, autorizzazioni, licenze, imposte, fatturazioni, etc.);
- servizi alla ristorazione (trasporto e veicolazione pasti, riordino locali, lavaggio stoviglie, etc.);
- servizi di pulizia, di manutenzione e servizi analoghi in domicili privati (ad es. abitazioni private, etc.);
- servizi ausiliari del trasporto (assistenza, rimessaggio e piccola manutenzione al trasporto pubblico – autobus, aeromobili, natanti, etc.).

Il trattamento economico e normativo di cui al presente c.c.n.l. si applica ai lavoratori dipendenti delle imprese, indipendentemente dalla forma giuridica delle stesse.

Per quanto riguarda i soci – lavoratori di cooperative si applica la legge 3 aprile 2001, n. 142.

## **ART. 11 - INQUADRAMENTO DEL PERSONALE**

In relazione alle mansioni svolte i lavoratori sono inquadrati nei livelli di seguito elencati, fermo restando che la distinzione tra impiegati ed operai viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, etc.) che prevedono un trattamento differenziato e comunque fanno riferimento distintamente a tali lavoratori.

Il lavoratore che svolge promiscuamente mansioni rientranti in livelli diversi è inquadrato al livello superiore qualora le mansioni relative al livello superiore risultino prevalenti, salvo il caso di mutamento temporaneo di mansioni.

L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie previste dal presente articolo avviene sulla base delle declaratorie generali, delle esemplificazioni dei profili professionali, e degli esempi. Gli esempi si riferiscono genericamente alla figura professionale del lavoratore, e pertanto sono prevalentemente formulati in termini uniformi.

I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili, consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo.

Qualora, per esercitare l'attività siano richieste specifiche autorizzazioni, è sottinteso che l'esercizio di tali attività e l'inquadramento nel livello avverrà a condizione che il lavoratore sia in possesso dei requisiti previsti.

I lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente c.c.n.l., inquadrati nei livelli di cui al c.c.n.l. 24/10/97 sono automaticamente inquadrati nei corrispondenti livelli del nuovo inquadramento secondo la tabella allegata.

## QUADRI

Ai sensi e per gli effetti della legge 13 maggio 1985 n. 190 e della legge 2 aprile 1986, n. 106, le parti convengono quanto segue:

1. la determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria di “quadro” viene effettuato dalle parti stipulanti con il presente contratto nazionale di lavoro.
2. In relazione quanto sopra definito, in sede di prima applicazione, i datori di lavoro attribuiranno la qualifica di quadro ai lavoratori interessati con decorrenza 1/7/1989.
3. L'azienda, ai sensi del combinato disposto dall'art. 2049 C.C. e dall'art. 5 della legge 190/85 è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività. La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.  
L'azienda garantirà al quadro dipendente, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali, nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.
4. Oltre quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritti d'autore, previa autorizzazione aziendale, è riconosciuta ai quadri la possibilità di pubblicazione nominativa di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.
5. In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno, anche avvalendosi delle Associazioni territoriali imprenditoriali di competenza, la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.
6. A decorrere dalla data di riconoscimento della qualifica di quadro da parte dell'azienda, verrà corrisposta ai lavoratori interessati una indennità di funzione di importo pari a £. 50.000 mensili lorde da computarsi su tutti gli istituti contrattuali.
7. Per quanto qui non espressamente contemplato si fa concorde rinvio alle disposizioni proprie per la categoria degli impiegati.
8. Le parti si danno atto che, con la presente regolamentazione, si è data piena attuazione al disposto della legge 13 maggio 1985 n. 190 per quanto riguarda la categoria dei “quadri”.

### **Declaratoria**

**Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni direttive che oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria di cui al VII° livello ed a possedere esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, siano preposti ad attività di coordinamento di servizi ed uffici fondamentali o svolgano attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e realizzazione degli obiettivi.**

Cat.  
Qualif.

Impiegati con funzioni direttive

**VII° LIVELLO (ex 1°)**

**declaratoria**

**Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni direttive che richiedono una specifica preparazione e capacità professionale con la necessaria autonomia e discrezionalità di poteri e iniziativa (nell'ambito del processo di competenza) nonché la responsabilizzazione sui risultati attesi/obiettivi da conseguire.**

Cat.  
Qualif.

Impiegati di concetto con adeguata conoscenza/esperienza/poteri di iniziativa
---

## VI° LIVELLO (ex 2°)

### **declaratoria**

**Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni di concetto inerenti attività complesse, che comportano elevata e consolidata preparazione, adeguata capacità professionale e gestionale nonché adeguata esperienza. Tali funzioni sono svolte con facoltà di decisione ed autonomia di iniziative nei limiti delle direttive generali loro impartite.**

ESEMPI:

- 1.1 Impiegati di concetto tecnico/amministrativo
- 1.2 Specialista di controllo qualità, sicurezza ed ambiente
- 1.3 Analista programmatore, tecnico programmatore
- 1.4 Approvvigionatore
- 1.5 Assistente di Direzione
- 1.6 Contabile
- 1.7 Coordinatore di servizi
- 1.8 Ispettore

Cat.  
Qualif.

Operai  
provetti

Impiegati  
di concetto

### V° LIVELLO (ex 3° super)

#### **declaratoria**

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali, in condizioni di autonomia esecutiva nei limiti delle procedure valide nel campo di attività in cui operano e con possesso di capacità professionali e gestionali nonché di preparazione teorica e tecnico-pratica specialistica.

Appartengono a questo livello anche coloro che, pur lavorando essi stessi manualmente, svolgono con autonomia operativa, nell'ambito delle direttive ricevute, e con apporto di capacità tecniche che comportano la conoscenza delle tecnologie del lavoro e del funzionamento degli apparati, funzioni di coordinamento e di controllo dell'attività di squadre o gruppi, se operanti in complessi diversi.

#### **Profili:**

1. *Lavoratori che oltre a possedere tutte le caratteristiche proprie del IV° livello, compiono, con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di significative competenze, operazioni su impianti o attrezzature complesse*

#### Esempi:

- 1.1 Tecnico responsabile di conduzione di impianti
- 1.2 Responsabile gruppi operativi nei settori ambientale, pulizie, manutenzione e installazione, logistica

#### **Profili:**

2. *Impiegati che svolgono attività tecniche e amministrative caratterizzate da elevata autonomia operativa*

#### Esempi:

- 2.1. Contabile e contabile cliente, preventivista
- 2.2. Supervisore
- 2.3. Programmatore
- 2.4. Manutentore polivalente

- 2.5. Addetti alla disinfestazione, derattizzazione e disinfezione, demuscazione anche con l'ausilio di apparecchiature per l'irrorazione di sostanze chimiche consentite dalle disposizioni di legge in materia.

Cat.  
Qualif.

Operai  
specializzati

Impiegati d'ordine

#### IV° LIVELLO (ex 3°)

### **declaratoria**

**Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze di tipo specialistico, esplicano attività tecnico - operative di adeguata complessità, ovvero svolgono attività amministrative, commerciali, tecniche; i lavoratori adibiti ad operazioni e compiti (esecutivi) per la cui attuazione sono richieste specifiche conoscenze tecniche e/o particolari capacità tecnico pratiche comunque acquisite, anche coordinando e sorvegliando attività svolte da altri lavoratori.**

#### **Profili:**

*1. Lavoratori che, in autonomia ed avendo pratica dei processi, eseguono attività di natura complessa nella pulizia e manutenzione degli ambienti.*

#### Esempi:

- 1.1. Laminatori, levigatori, vetrificatori di pavimenti in legno, lucidatori a piombo.
- 1.2. Capisquadra o capigruppo che, pur lavorando essi stessi manualmente, coordinano e sorvegliano l'attività dei lavoratori componenti la squadra, il gruppo o l'unità operativa.
- 1.3. Addetti a disinfezione, disinfestazione e derattizzazione, diserbo chimico ecc. cui è anche demandata la preparazione dei composti sulla base delle indicazioni ricevute.
- 1.4. Addetti alle bonifiche ambientali dei siti e/o serbatoi e cisterne
- 1.5. Addetti alle potature, alle piantumazioni, alla messa in opera di palificazioni e staccionate, allo sfalcio con mezzi di potatura di potenza.

#### **Profili:**

*2. Lavoratori che, sulla base di indicazioni o documenti di massima equivalenti, ed avendo pratica dei processi, effettuano la conduzione di impianti con interventi di natura complessa per manovre e regolazione dei parametri.*

#### Esempi:

- 2.1 Addetti alla conduzione impianti civili ed industriali
- 2.2. Operai specializzati addetti alle cabine e linee di verniciatura negli impianti industriali

#### **Profili:**

*3. Lavoratori che eseguono attività di trasporto e movimentazione di materiali con mezzi complessi e pesanti*

Esempi:

- 3.1 Autisti e conducenti veicoli per i quali sia previsto il possesso della patente C o superiore
- 3.2 Conducente di semoventi, pale caricatori, autogru, trattorista con patente C.
- 3.3 Magazziniere

**Profili:**

*4. Lavoratori che sulla base di indicazioni o schemi equivalenti procedono alla individuazione dei guasti, eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa per la riparazione, la manutenzione, la messa a punto e l'installazione di macchine e di impianti.*

Esempi:

- 4.1 Operaio specializzato manutentore, meccanico, idraulico, elettrico, edile.
- 4.2 Operaio specializzato installatore di impianti, saldatore.

**Profili:**

*5: Impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni (esecutive) che richiedono una specifica preparazione professionale*

Esempi:

- 5.1 Contabile d'ordine
- 5.2 Segretario, archivista
- 5.3 Operatore sistemi informatici con pacchetti integrati.

Cat.  
Qualif.

Operai  
qualificati

Impiegati  
esecutivi

### III° LIVELLO (ex 4°)

#### **declaratoria**

Appartengono a questo livello i lavoratori qualificati, adibiti ad operazioni di media complessità (amministrative, commerciali, tecniche) per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, anche coordinando lavoratori inquadrati in livelli inferiori od uguali.

#### **Profili:**

- 1. Lavoratori che eseguono attività di pulizia e manutenzione degli ambienti con l'utilizzo di attrezzature e macchine operatrici complesse*

Esempi:

- 1.1 Addetti ad operazioni di risanamento ambientale
- 1.2 Addetti al trattamento/pulitura delle facciate
- 1.3 Conducente autospazzatrici con patente B
- 1.4 Pulitori finiti (che operano con l'uso di macchine industriali o scale e/o piattaforme aeree montate su semoventi) o polivalenti (caratterizzati da esperienza, flessibilità, più aree e servizi di intervento, utilizzo di tecniche innovative)
- 1.5 Addetti alle operazioni ausiliarie alla disinfestazione, derattizzazione e disinfezione
- 1.6 Addetti alla potature di siepi, agli sfalci ed alla piantumazione
- 1.7 Operai qualificati addetti alle cabine e linee di verniciatura
- 1.8 Operai qualificati addetti alle operazioni di sterilizzazione

#### **Profili:**

- 2. Lavoratori che sulla base di indicazioni o documenti equivalenti svolgono attività di conduzione impianti, effettuando manovre di normale difficoltà*

Esempi:

- 2.1 Addetti alle attività di base nella conduzione impianti civili ed industriali

#### **Profili:**

3. *Lavoratori che eseguono attività di trasporto e movimentazione di materiali con mezzi complessi*

Esempi:

- 3.1 Conducenti di autoveicoli e motocarri inferiore ai 35 quintali (per i quali non è richiesta la patente C e D)
- 3.2 Conduttore di carrelli elevatori per il trasporto, smistamento e sistemazione di materiali, addetto ai carri - ponte
- 3.3 Aiuto magazziniere

**Profili:**

4. *Addetti ai servizi alla ristorazione*

**Profili:**

5. *Lavoratore che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni, eseguono anche con l'individuazione di semplici guasti attività di manutenzione e di riparazione con normale difficoltà di esecuzione*

Esempi:

5.1 Operaio qualificato manutentore meccanico – idraulico – elettrico – edile

5.2 Operaio qualificato installatore di impianti, saldatore

**Profili:**

*6. Lavoratori che svolgono attività d'ordine di natura tecnico o amministrativa richiedenti in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro*

Esempi:

6.1 Operatore addetto al terminale, e/o sistemi di videoscrittura

6.2 Centralinista

6.3 Addetti al controllo dei documenti contabili relativi al controllo di materiali, addetti al controllo fatture

6.4 Fattorino addetto a mansioni semplici di segreteria

6.5 Altri compiti di ufficio

Cat.  
Qualif.

Operai  
comuni

Impiegati  
esecutivi

## II° LIVELLO (ex 5°)

### declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che, con un breve periodo di pratica/addestramento, sono adibiti ad operazioni per la cui esecuzione si richiede il possesso di (semplici) conoscenze pratiche, anche con macchine e mezzi meccanici senza autorizzazione.

Appartengono a questo livello anche i lavoratori che svolgono mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale e conoscenze elementari di prodotti chimici.

Appartengono altresì a questo livello, per i primi 18 mesi di effettivo servizio, gli impiegati esecutivi che svolgono semplici attività amministrative o tecniche che non richiedono particolare preparazione.

#### Profili:

1. *Lavoratori che eseguono attività di pulizia e manutenzione degli ambienti anche con l'utilizzo di semplici attrezzature e macchine operatrici automatiche o semiautomatiche attrezzate*

#### Esempi:

1.1 Pulitori addetti al lavaggio con sistemi automatici o normali, addetti ai lavori di pulizia anche con l'uso di lucidatrici ed aspiratori, nonché ai lavori di pulizia dei vetri

1.2 Addetti al riassetto e rigoverno di locali, foresterie e assimilabili

### 1.3 Operai comuni addetti alla manutenzione e pulizia aree verdi

1.4 Conducente di piccoli mezzi di trasporto per i quali non è richiesta la patente

1.5 Addetti alla rotazione trasporto sacchi

1.6 Addetti alla selezione e/o separazione dei residui di lavorazione e/o di materiale da raccolte differenziate

1.7 Operai comuni addetti alla pulizia di sale operatorie, pronto soccorso, etc.

1.8 Operai comuni addetti alle cabine e linee di verniciatura

#### Profili:

2. *Lavoratori che effettuano attività di controllo di locali, accessi, aree delimitate, apparecchiature con strumenti prerogolati e/o predisposti*

#### Esempi:

2.1. Operai comuni addetti controllo impianti automatici

2.2. Portiere, custode, guardiano, sorveglianza non armata

2.3. Operai comuni addetti alla reception, servizi copia

**Profili:**

3. *Lavoratori che eseguono anche con mezzi a semplice conduzione il trasporto e la movimentazione e la distribuzione di materiali*

Esempi:

3.1 Addetti ai lavori di facchinaggio e movimentazione interna all'appalto

3.2 Operai comuni addetti ad attività di fattorinaggio

**Profili:**

4. *Addetti ai servizi alla ristorazione*

4.1 Operai comuni addetti alle pulizie e servizi alla ristorazione

**Profili:**

5. *Lavoratori che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore eseguono semplici lavori di manutenzione*

Esempi:

5.1 Operaio comune manutentore, meccanico, idraulico, elettrico, edile

5.2 Operaio comune manutentore e montatore

**Profili:**

6. *Lavoratori che, seguendo istruzioni e procedure prestabilite, svolgono attività con compiti esecutivi semplici:*

Esempi:

6.1 dattilografia/stenodattilografia anche con videoscrittura

6.2 compiti semplici di ufficio

6.3 centralino

Cat.  
Qualif.

Operai manovali
--------------------

### **I° LIVELLO (ex 6°)**

#### **declaratoria**

**Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività semplici, a contenuto manuale, anche con attrezzature per le quali non occorrono conoscenze professionali ma è sufficiente un periodo minimo di pratica e che non necessitano di autorizzazioni.**

**Appartengono altresì a questo livello i lavoratori del II° livello di prima assunzione nel settore per i primi nove mesi di svolgimento di effettivo servizio.**

#### **Esempi:**

Guardiano notturno

Manovale non addetto a comuni servizi di pulizia

## **NOTA A VERBALE PER GLI ADDETTI ALLE CABINE E LINEE DI VERNICIATURA**

Tenuto conto che il nuovo impianto classificatorio prevede l'inquadramento degli operai qualificati al III° livello, le parti concordano che, in deroga alle nuove declaratorie previste per i singoli livelli contrattuali di inquadramento, venga riconosciuto a tutti gli operai qualificati addetti alle cabine e linee di verniciatura in forza alla data di entrata in vigore del presente c.c.n.l., l'inquadramento nel IV° livello nuovo con parametro 125 e con la qualifica professionale corrispondente alle mansioni da esse effettivamente esercitate.

Pertanto, i nuovi minimi tabellari per tali lavoratori sono i seguenti:

⌚ £. 915.711 dal 1/6/2001

⌚ £. 954.701 dal 1/6/2002

## **CAMBIO DI APPALTO**

L'art. 4 del c.c.n.l. rimane intatto nella formulazione del 24/10/97, con la seguente aggiunta:

"Le Parti si impegnano a ricostituire il tavolo al momento dell'emanazione della riforma degli ammortizzatori sociali, al fine di armonizzare la vigente normativa contrattuale alle nuove disposizioni che saranno emanate dal Legislatore".

Aggiungere all'art. 4 i seguenti commi:

"Nelle procedure di cambio di appalto l'impresa subentrante, fermo restando quanto previsto dalle lettere a) e b) di cui all'art. 4, assumerà in qualità di dipendenti i lavoratori dipendenti e i soci - lavoratori con rapporto di lavoro subordinato trasferiti dall'azienda cessante.

Tali assunzioni non costituiscono occupazione aggiuntiva.

La normativa di cui sopra dovrà essere armonizzata con quanto previsto nel decreto legislativo n. 18/2001".

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

Le parti assumono inoltre l'impegno di realizzare senza ritardo iniziative congiunte ai fini di:

1. un immediato intervento da parte del Ministero del Lavoro per la conferma dell'inapplicabilità della legge n. 223/91 nei casi di passaggio dei lavoratori nei cambi di appalto;
2. un'equa soluzione applicativa della legge n. 68/1999, affinché non venga considerata, ai fini della predetta normativa, come occupazione aggiuntiva quella derivante dal subentro negli appalti;  
in tal senso sottoscrivono le bozze delle proposte di circolari allegate da sottoporre in tempi ristretti al Ministero del Lavoro;
3. una sollecita emanazione delle tabelle di cui alla legge n. 327/2000.

Inserire nell'art. 4:

"L'azienda uscente deve consegnare all'impresa subentrante l'elenco del personale così composto:

- nominativo;
- data di assunzione nel settore;
- data di assunzione nell'azienda uscente;
- orario settimanale;
- livello di inquadramento;
- codice fiscale.

Deve inoltre fornire la seguente documentazione:

- applicazione d.lgs. n. 626/94;
- formazione;
- documentazione sanitaria;
- lista eventi morbosi sino a tre anni prima del cambio di appalto;
- lista personale assunto ex legge n. 482/68 e n. 68/99.

## **ART. 2 - SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI**

Nella consapevolezza dell'importanza del ruolo che le relazioni sindacali assumono anche al fine di contribuire alla soluzione dei complessi problemi del settore, si conviene sull'opportunità di istituire articolati livelli di incontro fra le parti stipulanti il presente contratto, per l'esame di specifiche tematiche di interesse settoriale.

### *A) Informazioni a livello nazionale*

Ferme restando l'autonomia e le rispettive distinte attribuzioni delle imprese e delle organizzazioni sindacali, le parti stipulanti convengono di promuovere, di norma annualmente, e comunque su richiesta motivata di una delle due parti, incontri a livello nazionale al fine di:

- esaminare le scelte tecnologiche ed i relativi riflessi sull'occupazione, con particolare riferimento a quella giovanile e femminile;
- esaminare la possibilità di far realizzare programmi formativi e/o di qualificazione professionale dei lavoratori, in relazione alle modifiche dell'organizzazione del lavoro, all'organismo paritetico di settore;
- realizzare monitoraggi sulla situazione complessiva del comparto, con particolare riferimento alla durata dei contratti di appalto, all'andamento delle gare, ai criteri di selezione qualitativa delle imprese e ai criteri di aggiudicazione, nell'obiettivo di individuare le possibili opportune iniziative per l'armonizzazione e il miglioramento, a livello nazionale, delle regolamentazioni in materia;
- esaminare la necessaria regolamentazione del settore, alla luce delle modificazioni di carattere legislativo nazionali e europee, nonché la definizione di codici comportamentali da adottarsi tra Amministrazione Pubblica e società erogatrici dei servizi in appalto;
- rendere maggiormente funzionale ed operativo l'osservatorio per il governo del mercato del lavoro e per l'occupazione costituito presso il Ministero del Lavoro;
- esaminare, alla luce delle modificazioni di carattere legislativo, comprese le evoluzioni in materia di società miste, e dei profondi mutamenti del mercato del lavoro, l'andamento quantitativo e qualitativo dei rapporti di lavoro in essere.

### *B) Informazioni a livello territoriale*

Su richiesta di una delle parti saranno concordati incontri fra i rappresentanti delle organizzazioni stipulanti per l'esame di problemi specifici che abbiano significativi riflessi per i singoli territori allo scopo di:

- concretizzare le iniziative in materia di formazione e riqualificazione professionale, anche in riferimento alle indicazioni espresse a livello nazionale dall'organismo paritetico di settore;
- assumere le necessarie iniziative in materia di controllo e prevenzione delle malattie nonché, in generale, in materia di sicurezza sul lavoro, alla luce delle norme di legge e degli Accordi interconfederali vigenti e in base alle decisioni assunte dall'organismo paritetico di settore.

### *C) Informazioni a livello aziendale per imprese di dimensioni nazionali*

Le parti stipulanti convengono di promuovere, di norma annualmente, e comunque su richiesta motivata di una delle due parti, incontri a livello nazionale, nell'ambito del sistema di informazioni esistente, per le imprese di dimensioni nazionali con almeno 400 dipendenti.

L'impresa fornirà informazioni alle RSU ovvero, ove non ancora costituite, alle RSA:

- sull'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori alla luce delle norme legislative e contrattuali in vigore;
- sulla consistenza numerica dell'organico e sui diversi tipi di rapporto di lavoro esistenti in azienda;
- sull'andamento dell'occupazione femminile, con le relative possibili azioni positive volte a concretizzare il tema delle pari opportunità nel rispetto di quanto previsto dalla L. 125/91;
- sui contratti di appalto in scadenza;
- sulle crisi aziendali che abbiano riflessi sull'occupazione e/o sulla mobilità dei lavoratori.

Nel corso di appositi incontri fra l'impresa e la rappresentanza sindacale formeranno oggetto di esame e confronto preventivo:

- gli eventuali programmi di addestramento e di aggiornamento professionale del personale, conseguenti all'introduzione di nuove tecnologie e/o trasformazioni tecnologiche;

- l'eventuale nuova articolazione dei servizi in relazione alle modifiche strutturali dell'assetto organizzativo dei servizi stessi, nonché le ricadute sui livelli occupazionali, sull'organizzazione del lavoro e sulla professionalità dei lavoratori indotte da innovazioni tecnologiche, ristrutturazioni e riorganizzazioni aziendali;
- le possibili soluzioni in materia di mobilità e flessibilità nell'ottica della migliore organizzazione del lavoro;
- l'andamento del lavoro straordinario;
- la programmazione del periodo di riposo annuale di ferie;
- l'attuazione dei modelli e dell'articolazione di orario definiti dal vigente c.c.n.l.

*d) Informazioni a livello aziendale*

Al livello aziendale formeranno oggetto di confronto le innovazioni tecnologiche o le ristrutturazioni che abbiano implicazioni sui livelli occupazionali, sull'organizzazione del lavoro, sulla professionalità dei lavoratori.

Le imprese informeranno le R.S.U., ovvero, ove non ancora costituite, le R.S.A. semestralmente:

- 1) sulla consistenza numerica del personale;
- 2) sui programmi di formazione ed aggiornamento professionale del personale;
- 3) sull'andamento del lavoro straordinario.

Le imprese informeranno altresì le R.S.U., ovvero, ove non ancora costituite, le R.S.A. sulle materie in relazioni alle quali disposizioni di legge o contrattuali prevedano informazioni a livello aziendale.

Per quanto concerne le ulteriori competenze del livello aziendale, si fa rinvio a quanto previsto dall'art. .... (assetto contrattuali - competenze del livello aziendale).

## PROCEDURE E SEDI DI COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE INDIVIDUALI E PLURIME.

Le parti stipulanti, riaffermando il comune convincimento che un positivo andamento delle relazioni sindacali vada correlato anche alla predisposizione di idonei strumenti che antepongano i momenti di esame e verifica delle varie problematiche alle fasi di conflittualità e che, comunque, le eventuali divergenze in merito alla interpretazione delle norme contrattuali e di legge disciplinanti il rapporto di lavoro - eccezion fatta per le norme disciplinari -devono essere rimesse per la loro definizione alle parti stipulanti, convengono di attenersi alle procedure di seguito indicate per la composizione delle controversie.

### *a) Livello aziendale*

Quando il lavoratore ritenga disattesa nei propri confronti una norma disciplinante il rapporto di lavoro può chiedere che la questione venga esaminata tra la Direzione aziendale e le RSU ovvero, ove non ancora costituite, le RSA cui abbia conferito specifico mandato.

Qualora si tratti di controversia plurima la richiesta di instaurare la presente procedura può essere assunta dalla rappresentanza sindacale.

Per controversie plurime si intendono le vertenze su questioni relative al rapporto di lavoro e riguardanti una pluralità di dipendenti.

Le richieste di esame della questione avviene per iscritto, tramite la presentazione di apposita domanda che deve contenere l'indicazione della norma in ordine alla quale si intende proporre reclamo ed i motivi del reclamo stesso.

Entro 10 giorni dalla data di ricevimento della domanda, la Direzione aziendale convoca il lavoratore e la rappresentanza sindacale eventualmente interessata in caso di controversia individuale ovvero con la rappresentanza sindacale in caso di controversia plurima, per l'esame di cui al comma precedente.

Entro 10 giorni successivi al 1° incontro, tale fase dovrà essere ultimata e sarà redatto uno specifico verbale.

Solo in caso di controversia plurima, per le questioni non risolte la procedura proseguirà secondo le modalità e i tempi di cui ai successivi livelli territoriale e nazionale.

### *b) Livello territoriale*

In caso di controversia plurima insorta a livello aziendale, le questioni non risolte saranno esaminate in un incontro a livello territoriale tra i rappresentanti dell'Associazione Datoriale competente, le competenti Organizzazioni Sindacali territoriali e la rappresentanza sindacale aderenti alle Organizzazioni Nazionali stipulanti il presente contratto.

Tale fase dovrà terminare entro i 10 giorni successivi alla data di formalizzazione della conclusione dell'esame in sede aziendale.

Al termine di tale fase sarà redatto uno specifico verbale.

### *c) Livello nazionale*

Permanendo il disaccordo, la controversia plurima sarà sottoposta all'esame delle competenti Organizzazioni Nazionali stipulanti, presente la rappresentanza sindacale, che si concluderà entro i 15 giorni successivi alla data di formalizzazione della conclusione dell'esame a livello territoriale.

Le parti stipulanti fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, non potranno adire l'autorità giudiziaria o le autorità amministrative ispettive sulle materie oggetto della controversia plurima nè si potrà fare ricorso ad agitazioni del personale di qualsiasi tipo nè da parte aziendale verrà data attuazione alle questioni oggetto della controversia medesima.

Decorsi inutilmente i termini di cui sopra - e comunque trascorsi 45 giorni dopo la data del primo incontro a livello aziendale per l'esame delle controversie plurime - la procedura si considererà definitivamente conclusa.

## **ART. - APPRENDISTATO**

### Sfera di applicazione

L'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale, previo adeguato tirocinio.

L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli dal II° al VII°.

### Assunzione

Il datore di lavoro deve ottenere l'autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro territorialmente competente, cui dovrà precisare le condizioni della prestazione richiesta agli apprendisti, il genere di addestramento al quale saranno adibiti e la qualifica che essi potranno conseguire al termine del rapporto.

### Limiti di età

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dalle normative in materia, possono essere assunti i giovani di età non inferiore a quindici anni compiuti, qualora abbiano concluso il periodo di istruzione obbligatoria, e non superiore a ventiquattro, ovvero ventisei nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2081/93 del 20 luglio 1993 e successive modificazioni. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i limiti di età di cui al presente comma sono elevati di due anni.

### Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 30 giorni di lavoro effettivo, durante i quali è reciproco il diritto di recedere dal contratto senza obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva.

### Durata

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

II	livello	18 mesi
III	livello	18 mesi
IV	livello	24 mesi
V	livello	36 mesi
VI	livello	36 mesi
VII	livello	36 mesi

In caso di assenza superiore alle 4 settimane, il periodo di apprendistato verrà prolungato in misura pari alla durata dell'assenza.

### Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato.

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purchè l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Nel caso di cumulabilità di più rapporti le ore di formazione saranno riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti e la frequenza dei corsi di formazione esterna.

### Formazione

L'impegno formativo dell'apprendista, ai sensi di quanto previsto dall'art. 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196, deve essere supportato da iniziative di formazione esterna ed è graduato in relazione al possesso di un titolo di studio corrispondente alle mansioni da svolgere con le seguenti modalità

#### Titolo di studio

#### Ore di formazione

Scuola dell'obbligo 120 ore medie annue retribuite

Titolo di istruzione post-obbligo o attestato di qualifica non idonei rispetto al profilo professionale da conseguire 100 ore medie annue retribuite

Titolo di istruzione post-obbligo o attestato di qualifica professionale idonei rispetto al profilo professionale da conseguire 60 ore medie annue retribuite

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza i corsi di formazione teorico - pratica.

### Trattamento economico

La retribuzione degli apprendisti è esclusivamente composta da: retribuzione tabellare, indennità di contingenza per gli apprendisti ed EDR ex Accordo Interconfederale 31.7.1992, del livello corrispondente alla qualifica professionale da acquisire.

Per la prima metà del periodo di apprendistato la retribuzione sarà composta dal 70% della retribuzione tabellare + il 100% dell'indennità di contingenza per gli apprendisti ed EDR, e per la seconda metà del periodo di apprendistato dall'85% della retribuzione tabellare + il 100% dell'indennità di contingenza per gli apprendisti ed EDR.

### Trattamento normativo.

Per quanto non specificamente previsto dal presente articolo, l'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente c.c.n.l. per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

E' ammesso, ai sensi delle circolari del Ministero del Lavoro n. 102/86 e n. 46/2001, il rapporto di lavoro a tempo parziale per gli apprendisti.

### Ferie

La durata delle ferie non potrà essere inferiore a giorni 30 per gli apprendisti di età non superiore a sedici anni.

### Conferma

Le aziende si impegnano a mantenere in servizio almeno il 60% dei lavoratori *che abbiano completato il loro contratto di apprendistato nell'arco dei 24 mesi precedenti*.

A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del periodo di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio.

La limitazione di cui sopra non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

### Malattia

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto per i primi 3 giorni di malattia, limitatamente a tre eventi morbosi in ragione di anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

In caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti di cui all'art. 39, avrà diritto ad un'indennità pari al 60% della retribuzione cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Le disposizioni di cui ai due precedenti commi si applicano a partire dal quarto mese dall'inizio del rapporto di lavoro.

### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

Le Parti convengono di costituire un gruppo di lavoro paritetico con il compito di individuare congiuntamente, anche di concerto con gli organismi competenti, i contenuti della formazione esterna da impartire agli apprendisti.

## **ART. - CONTRATTO DI FORMAZIONE LAVORO**

Le parti manifestano la volontà di promuovere un adeguato utilizzo del contratto di formazione e lavoro, quale strumento che può contribuire all'incremento dell'occupazione giovanile favorendo la preparazione dei giovani alla vita professionale.

Il rapporto di lavoro instaurato con il contratto di formazione e lavoro è regolato dalle leggi e dagli Accordi Interconfederali vigenti in materia.

### Durata del contratto ed attività formativa.

Ai fini delle vigenti disposizioni di legge si precisa che:

- a) le professionalità inquadrate nei livelli VI° e VII° sono considerate "elevate";
- b) le professionalità inquadrate nei livelli dal III° al V° sono considerate "intermedie".

Sono considerati conformi alla presente regolamentazione:

- i progetti che, per i contratti di formazione e lavoro finalizzati all'acquisizione di professionalità elevate come definite al punto a) che precede, prevedano 140 ore di formazione da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa per 24 mesi di durata;
- i progetti che, per i contratti di formazione e lavoro finalizzati all'acquisizione di professionalità intermedie come definite al punto b) che precede, prevedano un numero di ore di formazione da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa compreso tra 100 ore per 18 mesi di durata e 120 ore per 24 mesi di durata.

Le parti convengono che non sono retribuite le ore di formazione eventualmente aggiuntive rispetto alle 100, alle 120 o alle 140 indicate nel precedente capoverso per le professionalità e per le durate ivi previste.

Si considerano altresì conformi alla vigente regolamentazione i progetti preordinati alla stipulazione dei contratti di formazione e lavoro di cui all'articolo 16, comma 2, lett. b) della legge 19 luglio 1994, n. 451, che prevedano una durata di 12 mesi e 20 ore di formazione teorica, relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, alla organizzazione del lavoro, nonché alla prevenzione ambientale e anti infortunistica.

Le parti convengono che le ore di formazione eventualmente aggiuntive rispetto alle 20 non siano retribuite.

I contratti di cui al comma precedente possono essere stipulati, ai sensi dell'articolo 8, comma 5, della legge n. 407/1990, per tutte le professionalità, ad eccezione di quelle destinate a permanere al I° livello.

Nella predisposizione dei progetti di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.

### Rapporto di lavoro

Le disposizioni del presente c.c.n.l. si applicano ai contratti di formazione e lavoro, salvo quanto esplicitamente previsto nella presente regolamentazione.

La durata del periodo di prova sarà pari a:

- 4 settimane di prestazione effettiva per i contratti di durata pari a 12 mesi;
- 2 mesi di prestazione effettiva per i contratti sino a 24 mesi.

Il contrattista in formazione e lavoro è inquadrato nel livello professionale inferiore rispetto a quello previsto dalla classificazione per la relativa qualifica di destinazione.

Il comma precedente si applica in deroga a quanto stabilito dall'art. .... (inquadramento del personale) per gli impiegati assunti al III° livello con contratto di formazione e lavoro di durata superiore a 18 mesi, i quali saranno inquadrati al livello inferiore per l'intera durata del contratto.

In caso di trasformazione del contratto di formazione e lavoro in assunzione a tempo indeterminato, si intende assolto il periodo di prova, salvo richiesta di proroga da parte dell'interessato.

Nei casi in cui il rapporto di formazione e lavoro venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il lavoratore dovrà essere utilizzato in attività corrispondenti alla formazione conseguita e il periodo di formazione e lavoro verrà computato nell'anzianità di servizio.

Qualora il contratto di formazione e lavoro non sia trasformato alla sua scadenza in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, allo scopo di agevolare il reperimento di nuove opportunità di lavoro, al lavoratore che sia stato per l'intera durata del contratto presso la medesima azienda, sarà corrisposta, in aggiunta alle spettanze di legge e di contratto, la seguente somma:

- dalle aziende fino a 20 dipendenti: una mensilità retributiva composta da minimo tabellare e contingenza riferiti al livello di inquadramento di cui al terzo comma del presente paragrafo "Rapporto di lavoro", per contratti di durata di ventiquattro mesi; nel caso di contratti di durata inferiore, il suddetto ammontare è proporzionalmente ridotto e verrà calcolato nella misura di un ventiquattresimo di mese per ogni mese di durata del contratto.
- dalle aziende con oltre 20 dipendenti: due mensilità retributive composte da minimo tabellare e contingenza riferiti al livello di inquadramento di cui al terzo comma del presente paragrafo "Rapporto di lavoro", per contratti di durata di 24 mesi; nel caso di contratti di durata inferiore, il suddetto ammontare è proporzionalmente ridotto e verrà calcolato nella misura di un dodicesimo di mese per ogni mese di durata del contratto.

#### Trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro.

In caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 120 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto di formazione e lavoro.

Il periodo complessivo di conservazione del posto è di 180 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto nei seguenti casi: a) unica malattia di durata non superiore a 120 giorni con ricaduta entro il periodo massimo di 30 giorni di calendario decorrenti dalla cessazione della malattia stessa; b) pluralità di malattie per una durata complessiva non superiore a 120 giorni con ricaduta entro il periodo massimo di 30 giorni di calendario decorrenti dalla cessazione dell'ultima di tali malattie e di cui la ricaduta costituisce continuazione.

I periodi di conservazione del posto previsti nei due commi che precedono si intendono riferiti a contratti di formazione e lavoro di 24 mesi e vengono proporzionalmente ridotti nel caso di contratti aventi durata inferiore rispettivamente a 24 mesi.

L'azienda erogherà a tutti i lavoratori, per un periodo massimo pari a quello di conservazione del posto, con esclusione dei giorni di carenza del trattamento a carico INPS, un trattamento economico corrispondente a quello previsto dal presente c.c.n.l.

### Limitazione dell'utilizzo dei CFL

Le imprese che non abbiano mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori, per i quali il contratto di formazione e lavoro sia venuto a scadere o sia stato risolto prima della scadenza nel corso del precedente anno solare, non possono esercitare la facoltà di assumere con il medesimo tipo di contratto un numero di unità superiori a quelle che, durante il periodo predetto, siano state mantenute in servizio.

A tal fine non si computano i contratti risolti nel corso del periodo di prova ovvero a iniziativa del lavoratore per fatto da lui dipendente od a lui imputabile, nonché i contratti per i quali, al termine del rapporto, i lavoratori abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Non si computano inoltre i contratti di formazione e lavoro non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a 4 contratti. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio anche i giovani per i quali, nel precedente anno solare, il rapporto di formazione e lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

La limitazione di cui al primo comma del presente paragrafo "Limitazione dell'utilizzo dei CFL" non trova applicazione nei confronti delle imprese per le quali, nel corso del precedente anno solare, non siano venuti a scadere o non siano stati risolti prima della scadenza contratti di formazione e lavoro.

### Retribuzione

La retribuzione per i giovani assunti con contratto di formazione e lavoro è costituita dalla retribuzione base del livello di inquadramento ad essi riconosciuto ai sensi del terzo comma del paragrafo "Rapporto di lavoro".

## **CONTRATTI DI INSERIMENTO**

Con riferimento all'Accordo Interconfederale 18/12/88, le parti, nell'obiettivo di favorire l'impiego o il reimpiego dei lavoratori appartenenti alle categorie di seguito indicate, confermano le ipotesi per le quali è consentita l'assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato di inserimento di durata non inferiore a 4 mesi e non superiore a 12 mesi per:

- lavoratori oltre i 29 anni iscritti nelle liste di collocamento;
- lavoratori sotto i 29 anni iscritti nelle liste di collocamento da assumere per l'esecuzione di mansioni escluse dall'applicabilità dei contratti di formazione e lavoro;
- lavoratori sotto i 29 anni per le aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2081/93 del 20 luglio 1993 e successive modificazioni, da assumere per l'esecuzione di mansioni in relazione alle quali, a norma del presente contratto, è ammessa la stipulazione di contratti di formazione e lavoro.

## **ART. – LAVORO RIPARTITO**

1. Il contratto di lavoro ripartito è un contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato, con cui due lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.

2. Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare l'orario complessivo di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale ai sensi degli artt. 25 e 26 del c.c.n.l. e la misura percentuale che si prevede venga svolta da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.

Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestata.

3. I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale.

I lavoratori hanno altresì l'obbligo di informarsi reciprocamente e tempestivamente sull'impedimento ad effettuare la propria parte di prestazione.

4. Gli accordi individuali possono prevedere che il datore di lavoro legittimamente pretenda l'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati.

5. Per quanto riguarda il trattamento economico e normativo del contratto in questione si fa riferimento alla circolare del Ministero del Lavoro n. 43/1998. Tenuto conto della tipicità di tale rapporto di lavoro, le parti definiranno una puntuale disciplina di specifici istituti normativi.

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

Le Parti, in considerazione del carattere di novità presentato dalla disciplina del lavoro ripartito, cui assegnano carattere sperimentale, si impegnano ad esaminare congiuntamente gli aspetti e le problematiche specifiche nell'ambito di un gruppo di lavoro paritetico appositamente costituito entro un anno dalla sottoscrizione del presente c.c.n.l.

## **ART. - LAVORO TEMPORANEO**

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo disciplinato dalla legge n. 196/97 può essere concluso, oltre che nei casi previsti dalle lettere b) e c) dell'art. 1, comma 2, della legge stessa, e cioè:

- ⌚ “nei casi di temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali”;
- ⌚ “nei casi di sostituzione di lavoratori assenti, fatte salve le ipotesi di cui al comma quarto dell' art. 1 della legge n. 196/97,

anche nelle seguenti fattispecie, ai sensi della lettera a), art. 1 comma 2 della legge n. 196/97 citata:

1. esigenze di lavoro temporaneo per l'organizzazione di fiere, mostre, mercati, nonché per le attività connesse;
2. punte di più intensa attività temporanea dovuta ad incremento di lavoro a cui non si possa far fronte con i normali assetti organizzativi aziendali;
3. necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria, nonché al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti;
4. assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici;
5. adempimenti di pratiche o di attività di natura tecnico-contabile-amministrativa a carattere saltuario che non sia possibile espletare con l'organico in servizio;
6. sostituzione di una posizione vacante per il periodo necessario, comunque non superiore a sei mesi, a reperire un altro lavoratore da inserire stabilmente nella posizione.

Le parti convengono che l'assunzione con contratto di lavoro temporaneo è consentita per i lavoratori inquadrati dal III° livello al VII° livello.

I lavoratori con contratto di lavoro temporaneo impiegati per le fattispecie contrattuali di cui sopra non potranno superare in media trimestrale il 12% dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'appalto.

Ai fini del calcolo della percentuale di cui sopra, i lavoratori con contratto a tempo parziale sono computati in proporzione al relativo orario di lavoro.

L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra, è arrotondata all'unità intera superiore.

Nei casi in cui i rapporti percentuali di cui sopra diano un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di intrattenere fino a 10 contratti.

L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alle RSU/RSA ovvero, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni Sindacali firmatarie del CCNL il numero dei lavoratori assunti con contratto di lavoro temporaneo ed i motivi del ricorso allo stesso.

Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto di fornitura di lavoro temporaneo.

Ai sensi della Circolare INPS n. 157 del 27 luglio 1999 è consentita l'utilizzazione di lavoratori interinali a tempo parziale.

**ART. – CONTRATTI DI COLLABORAZIONE COORDINATA NON OCCASIONALE**

Le parti si incontreranno al fine di esaminare le questioni attinenti ai contratti di collaborazione coordinata non occasionale, anche al fine di verificare la possibilità di disciplinare la materia con un apposito accordo, in attesa della definitiva approvazione della legge attualmente in discussione presso i competenti organi legislativi.

## **ART. 10 - ASSUNZIONE A TERMINE**

Oltre ai casi previsti dalle leggi e dagli accordi interconfederali vigenti in materia, l'apposizione del termine alla durata del contratto di lavoro è consentita, ai sensi e per gli effetti di quanto stabilito dall'art. 23 legge n. 56/87 nelle seguenti ipotesi:

- espletamento del servizio in concomitanza di assenze per ferie;
- lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono maestranze diverse, per specializzazione, a quelle normalmente impiegate;
- esecuzione di un'opera o di un servizio non predeterminato nel tempo, avente carattere straordinario od occasionale;
- sostituzione di lavoratori in aspettativa o congedo con diritto alla conservazione del posto;
- sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate ai sensi del decreto legislativo 626/94;
- sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione, aggiornamento o addestramento;
- imprevista intensificazione di attività anche derivante dall'acquisizione di nuovi lavori o anche indotta dall'attività di altri settori che non sia possibile evadere con le normali risorse;
- esecuzione di maggiori servizi in particolari periodi annuali.

Inoltre, ai sensi della legge n. 230/1962, l'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi della legge n. 1204/1971, come modificata dalla legge n. 53/2000, può avvenire anche con anticipo fino a 3 mesi rispetto al periodo di inizio dell'astensione, come previsto dall'art. 10 della citata legge n. 53/2000.

L'assunzione a tempo determinato può essere, altresì, anticipata fino a 3 mesi nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare.

Abolire il 4° comma dell'art. 10 c.c.n.l. 24/10/97.

**CONTRATTI DI APPRENDISTATO, DI FORMAZIONE E LAVORO, DI INSERIMENTO E A TEMPO DETERMINATO - PERCENTUALI DI UTILIZZO.**

Le parti convengono che i contratti di apprendistato, di formazione e lavoro, di inserimento e a tempo determinato limitatamente alle ipotesi previste ex art. 23 legge n. 56/87, possono essere stipulati nella misura massima, complessivamente, del 35% in media annua rispetto al totale dei dipendenti in forza a tempo indeterminato, con un massimo del 20% per ciascuna tipologia contrattuale.

Ai fini del calcolo delle percentuali di cui sopra, i lavoratori con contratto a tempo parziale sono computati in proporzione al relativo orario di lavoro.

Fino a 20 dipendenti possono essere stipulati un massimo di dieci contratti.

Fino a dieci dipendenti, la proporzione è di uno a uno.

Le proporzioni di cui sopra si intendono, limitatamente alla predetta disciplina, con riferimento al singolo appalto.

## **ART. 15 - INCREMENTI AUTOMATICI BIENNALI**

Aggiungere:

"A partire dalla data di decorrenza del presente c.c.n.l., gli incrementi automatici biennali non saranno corrisposti per i primi tre anni di anzianità nel settore.

A partire dal 4° anno di anzianità, senza interruzione del rapporto di lavoro nel settore, essi saranno corrisposti secondo gli importi previsti dall'art. .... vigente c.c.n.l..

Dietro richiesta del lavoratore, l'impresa rilascerà una certificazione attestante l'anzianità di servizio del dipendente medesimo presso l'impresa".

## **ART. 28 - ASSENZE, PERMESSI, CONGEDO MATRIMONIALE**

Nel 1^ comma "congedo matrimoniale": per i neo assunti a partire dalla data di entrata in vigore del presente c.c.n.l. il congedo è pari a “15 giorni di calendario”.

## **ART. – ORARIO DI LAVORO MULTIPERIODALE - LAVORATORI A TEMPO PIENO**

Per far fronte a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa, la durata dell'orario di lavoro può risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco dell'anno con i limiti massimi di 45 ore settimanali e 10 ore giornalieri e con una durata minima di 35 ore settimanali.

Gli scostamenti del programma con le relative motivazioni saranno portati a conoscenza delle r.s.u., e, ove ancora non costituite, alle r.s.a..

In tali casi, le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro giornaliero e settimanale non daranno luogo a compensi per lavoro supplementare / straordinario sino a concorrenza degli orari da compensare.

Nell'ambito delle flessibilità sopra previste, i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

A partire dal 1/1/2002 ciascun lavoratore potrà far confluire in una "banca individuale delle ore" le ore di lavoro eccedenti la 45° ora, che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese successivo a quello in cui tali prestazioni sono state effettuate.

Per dare attuazione all'accumulo di ore, il lavoratore dovrà dichiarare preventivamente, entro il mese di gennaio di ciascun anno, per iscritto, la sua volontà di recupero delle ore accumulate nella banca; in tal caso i riposi di cui al comma precedente potranno essere goduti entro 6 mesi successivi a quello di effettuazione della prestazione, a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta con un preavviso di almeno cinque giorni, non risulti contemporaneamente assente per identico motivo più del 3% del personale, e non ostino in quel momento obiettive e comprovate necessità aziendali in relazione all'infungibilità delle mansioni svolte.

Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso, le ore di riposo richieste saranno concesse compatibilmente con le esigenze aziendali.

Qualora eccezionalmente e per esigenze tecniche e produttive sia impossibile il recupero con riposo compensativo, entro 12 mesi, delle ore così accumulate, l'importo corrispondente verrà liquidato al lavoratore interessato sulla base della retribuzione oraria in vigore a quella data.

*Resta inteso che, in caso di cambio di appalto, saranno retribuite le ore relative al riposo compensativo non fruito.*

## **ART. .... - CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

1. L'azienda può procedere all'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il cui svolgimento si realizza con le seguenti modalità:

- *orizzontale*, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;

- *verticale*, quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

- *misto*, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi a orario ridotto o di non lavoro.

Il personale a tempo parziale può essere assunto anche con contratto a termine.

2. Fatte salve le esigenze tecnico-organizzative, l'azienda valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo parziale. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma, non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta. In tal caso è consentita, ai sensi dell'art.23 della legge 28 febbraio 1987, n.56, l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale. Il personale assunto con la causale di cui al presente punto non viene computato nella percentuale di limite complessivo di cui alla precedente disciplina contrattuale relativa al contratto a tempo determinato.

3. Su accordo scritto tra lavoratore e azienda, potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità elastiche, che consentano la variabilità della collocazione della prestazione lavorativa prevista dall'art. 3, co. 7 ss. del D.Lgs. 25 febbraio 2000 n. 61, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero ad un sistema misto.

4. L'esercizio, da parte del datore di lavoro, del potere di variare la collocazione della prestazione lavorativa, di cui al comma precedente, comporta un preavviso, a favore del lavoratore, non inferiore a 48 ore. Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio di tale potere da parte del datore di lavoro, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale, ovvero di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale ovvero di modifica degli stessi, compete al lavoratore la maggiorazione del 10% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.

In alternativa alla disdetta, il datore di lavoro e il lavoratore potranno concordare di sospendere l'efficacia delle clausole elastiche per tutto il periodo durante il quale sussistono le cause elencate all'art. 3, decimo comma, del decreto legislativo n. 61/2000.

Quanto sopra non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa.

5. In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative e produttive del settore è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno giornaliero e/o settimanale di cui all'art. .... del presente contratto collettivo, con un massimo di 250 ore nell'anno solare.

*Le ore di lavoro supplementare di fatto svolte in misura eccedente a quanto sopra previsto comportano una maggiorazione del 50%.*

6. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite come ore ordinarie. A partire dalla nona ora nell'arco della medesima giornata lavorativa e/ o dalla 251° nell'anno solare, troverà applicazione la maggiorazione di cui all'art. 3, sesto comma, del Decreto Legislativo n. 61/2000.

7. Ai sensi dell'art. 3, comma quarto, del Decreto Legislativo n. 61/2000, le parti convengono che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari su tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti, compreso il t.f.r., è determinata convenzionalmente e forfettariamente nella misura del 28%, calcolato sulla retribuzione base.

*Fatte salve le condizioni di miglior favore in godimento ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente c.c.n.l.*

8. E' altresì consentito, sempre in presenza di specifiche esigenze organizzative e produttive, il ricorso al lavoro in giorni diversi da quelli in cui si dovrebbe svolgere la prestazione contrattualmente concordata. Lo svolgimento di tali prestazioni è ammesso, oltre che nelle ipotesi di rapporto di lavoro part time a tempo indeterminato, anche in ogni fattispecie in cui è possibile l'assunzione a tempo determinato.

9. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale le prestazioni di lavoro straordinario, intendendosi per tali le ore prestate oltre il normale orario giornaliero assegnato, sono disciplinate nei presupposti e nelle quantità dalle disposizioni contrattuali per i lavoratori a tempo pieno previste dall'art. ...., comma ..... (Lavoro straordinario) del presente CCNL.

10. Semestralmente la Direzione Aziendale fornirà alla r.s.u. ovvero, nell'ipotesi in cui non sia stata costituita, alle r.s.a. o, in mancanza anche di queste, alle OOSS territoriali, una informativa sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sul ricorso al lavoro supplementare e sulle sue motivazioni, anche al fine di concordare il consolidamento di quota parte delle ore di lavoro supplementare.

11. *Il minimo settimanale dell'orario di lavoro non può essere inferiore a 14 ore.*

***Per il part – time verticale e misto tale valore va riproporzionato nella misura di 60 ore mensili e 600 ore annuali lorde.***

*Qualora non sia possibile il raggiungimento di detto minimo in un'unica ubicazione di servizio, le parti si danno atto che il rispetto dello stesso è possibile solo a fronte della disponibilità del lavoratore ad operare su più appalti ove l'impresa ne abbia nello stesso ambito territoriale e non si oppongano impedimenti di natura tecnico – produttiva ed organizzativa derivanti da criteri e modalità di esecuzione dei servizi.*

*Nel caso in cui il lavoratore con rapporto a tempo parziale presti l'attività lavorativa in due appalti per il raggiungimento del minimo settimanale non si applica la normativa di cui al 18° comma dell'art. 25 (orario di lavoro) per la parte relativa allo spostamento da un posto all'altro di lavoro. Restano comunque salve le situazioni in atto presso le singole aziende.*

12. Le disposizioni di cui al presente articolo sono state stabilite in attuazione di quanto previsto dal decreto legislativo 25 febbraio 2000 n. 61, e successive modificazioni. In caso di modifica del decreto legislativo stesso, per la parte oggetto di tali modifiche, le parti si incontreranno entro 30 giorni dall'entrata in vigore delle nuove disposizioni per gli opportuni adattamenti della norma contrattuale.

## LAVORO NOTTURNO

E' considerato lavoro notturno, ai soli effetti retributivi, quello prestato tra le ore 22,00 e le ore 6,00 del mattino.

E' considerato "lavoro notturno" agli effetti legali quello effettivamente prestato tra le ore 22,00 e le ore 5,00 del mattino in relazione all'ipotesi formulata alla lettera a) del punto 1 dell'art. 2 del D.Lgs. n. 532/1999.

Agli effetti legali è considerato "lavoratore notturno" il lavoratore che:

- con riferimento al suo orario giornaliero svolga in via non eccezionale almento tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di normale continuativa assegnazione, durante il periodo tra le ore 22,00 e le ore 5,00; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come qui specificato è considerato "adibizione eccezionale" e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di "lavoratore notturno";
- con riferimento al suo orario complessivo annuale svolga in via non eccezionale la propria prestazione per almento tre ore durante il periodo compreso tra le ore 22,00 e le ore 5,00 per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno, *da riproporzionare, per il part – time verticale e misto, ai sensi dell'art. 2 del Decreto Legislativo n. 532/99.*

*Non si considera lavoro notturno ai sensi del Decreto Legislativo n. 532/99 ma dà diritto alle maggiorazioni previste dal vigente c.c.n.l. quello prestato in relazione ai seguenti casi eccezionali:*

- a) vacanza determinata da dimissioni improvvise di dipendente;
- b) necessità di rimpiazzo determinato da assenza per breve periodo di personale dovuta a malattia, infortunio e/o causa di forza maggiore;
- c) necessità di rimpiazzo di personale per brevi periodi (ferie, permessi retribuiti e non retribuiti di qualunque natura);
- d) per l'esecuzione di lavori urgenti ed eccezionali di breve durata.

Sono adibiti al lavoro notturno con priorità assoluta i lavoratori e le lavoratrici che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali.

Ai sensi dell'art. 4 D. Lgs. n. 532/99, in caso di adozione di un orario articolato su più settimane, il periodo di riferimento sul quale calcolare il limite di 8 ore nelle 24 ore, in mancanza di una specifica regolamentazione a livello aziendale, è definito come media su base *trimestrale*.

Ai sensi dell'art. 6 D. Lgs. n. 532/99, che garantisce il trasferimento dal lavoro notturno a quello diurno, si prevede che in caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente e in

mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il lavoratore possa essere spostato a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione.

*Ai fini di quanto previsto dall'art. 7 primo comma del D. Lgs. n. 532/99 si conferma quanto previsto in materia dal precedente c.c.n.l.*

L'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle RSU ovvero, nell'ipotesi in cui non sia stata costituita, delle r.s.a. o, in mancanza anche di queste, delle OOSS Territoriali; la consultazione è effettuata e conclusa entro dieci giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

## **ART. .... - ASSETTI CONTRATTUALI**

Le Parti stipulanti, nel quadro di quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993 e dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione del 22 dicembre 1998 – le cui disposizioni anche non riprodotte si intendono integralmente confermate – individuano due livelli di contrattazione:

- un contratto collettivo nazionale di lavoro;
- un secondo livello di contrattazione, in base alle specifiche clausole di rinvio dello stesso c.c.n.l. ed in conformità ai criteri ed alle procedure da tale contratto indicate.

### **Contratto collettivo nazionale di lavoro**

Il c.c.n.l. ha durata quadriennale per la materia normativa e biennale per la materia retributiva; esso disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro, costituendo fonte di regolamentazione degli aspetti normativi.

Definisce altresì il trattamento retributivo base con una specifica funzione di garanzia nella direzione della salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni contrattuali in coerenza con le indicazioni di politica dei redditi stabilite dal Governo di concerto con le Parti Sociali secondo gli obiettivi definiti con il Protocollo 23 luglio 1993 e confermati con il Patto per lo sviluppo e l'occupazione 22 dicembre 1998.

Il c.c.n.l. individua, per la contrattazione di secondo livello, le materie, i soggetti abilitati e la tempistica, previe opportune garanzie procedurali, con ambiti e competenze non ripetitivi rispetto a quelli propri del livello nazionale.

### **Procedure per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.**

Le proposte per il rinnovo del c.c.n.l. saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del contratto.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data del ricevimento delle stesse.

Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza e comunque per un periodo complessivamente pari a 4 mesi dalla presentazione della piattaforma, le parti non assumeranno iniziative unilaterali nè procederanno ad azioni dirette.

Dopo 3 mesi dalla data di scadenza del Ccnl, in caso di mancato accordo e comunque dopo 3 mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del contratto, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale" secondo le modalità ed i criteri previsti dal Protocollo 23 luglio 1993.

Dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del c.c.n.l., "l'indennità di vacanza contrattuale" cessa di essere corrisposta.

La violazione del periodo di raffreddamento come sopra definito comporterà come conseguenza a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre la suddetta "indennità di vacanza contrattuale".

### **Contrattazione di Secondo Livello**

La titolarità della contrattazione di secondo livello viene esercitata dalle strutture territoriali delle oo.ss. nazionali stipulanti il c.c.n.l..

Le aziende sono assistite e rappresentate dalle Associazioni territorialmente competenti delle organizzazioni datoriali stipulanti cui sono iscritte o conferiscono mandato.

La contrattazione di secondo livello ha la funzione di negoziare erogazioni economiche correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti.

Tali programmi avranno come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di c.c.n.l..

### **Procedure di rinnovo degli accordi di secondo livello.**

Gli accordi di secondo livello a contenuto economico hanno durata quadriennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale.

Le richieste di rinnovo degli accordi di secondo livello dovranno essere sottoscritte congiuntamente dai soggetti individuati nel presente articolo e presentate all'Associazione territorialmente competente, in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza degli accordi stessi.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i tre mesi dalla presentazione delle richieste e per il mese successivo alla scadenza e comunque per un periodo complessivamente pari a 4 mesi dalla presentazione delle richieste stesse, le parti non assumeranno iniziative unilaterali nè procederanno ad azioni dirette.

La contrattazione di secondo livello con contenuti economici, in linea con quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, è consentita per l'istituzione di un Premio di Risultato calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Le Parti convengono che l'accordo di secondo livello può impegnare risorse fino al 3% del minimo tabellare annuo alla data di entrata in vigore del presente c.c.n.l.

Il premio di risultato non potrà essere erogato prima del marzo 2003, con riferimento all'anno 2002, *salvo accordi aziendali già in essere.*

Ai fini della individuazione di parametri obiettivi utilizzabili ai sensi del presente articolo, le parti, considerando come il settore delle pulizie e del multiservizi/servizi integrati sia caratterizzato sicuramente da "alta intensità di manodopera" e come la principale risorsa sia costituita dal lavoro, convengono di individuare il principale indicatore nella effettiva presenza al lavoro.

*A tal fine, l'erogazione del premio di risultato sarà proporzionata in rapporto alla effettiva presenza del lavoratore salvo periodi di assenza dovuti a maternità, infortuni e attività sindacali, in concorrenza con la qualità del lavoro prestato, necessaria al fine di mantenere i contratti di appalto nonché di acquisirne di nuovi.*

Viene istituita una Commissione consultiva nazionale per effettuare l'analisi delle coerenze, rispetto a quanto stabilito in questo articolo, delle richieste presentate, dell'andamento della contrattazione e dei relativi risultati. La Commissione, in tale ambito, potrà indirizzare, con le iniziative più opportune, la contrattazione di secondo livello secondo quanto stabilito nel presente articolo.

La costituzione della Commissione consultiva nazionale è finalizzata al coinvolgimento partecipativo ad ogni livello ed alla evoluzione del sistema di relazioni industriali.

Gli organismi territoriali imprenditoriali e sindacali comunicheranno alle rispettive organizzazioni nazionali i testi degli accordi di secondo livello sottoscritti.

***Codice di regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero per i lavoratori dipendenti dalle imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi per i soli servizi considerati pubblici essenziali ai sensi della legge 12 giugno 1990, n.146, come modificata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83.***

***Art. 1 - Tentativo preventivo di conciliazione.***

Ai sensi dell'art. 2, c. 2, della legge n. 146/90, prima della proclamazione dello sciopero, le parti stipulanti, nelle rispettive sedi di competenza, esperiscono un tentativo preventivo di conciliazione in applicazione dell'allegata procedura di raffreddamento e di conciliazione stabilite dal presente c.c.n.l.

***Art. 2 - Proclamazione e preavviso.***

L'effettuazione di ogni singola astensione dal lavoro è preceduta da una specifica proclamazione scritta, contenente le motivazioni dello sciopero, l'indicazione della data e dell'ora di inizio e termine dell'astensione nonché l'indicazione dell'estensione territoriale della stessa.

La proclamazione scritta è trasmessa, a cura del competente livello sindacale, con un preavviso di almeno 10 giorni, rispetto alla data dell'effettuazione dello sciopero, sia all'impresa che all'apposito ufficio costituito presso l'autorità competente ad adottare l'ordinanza di cui all'art. 8 della legge n. 146/90.

In caso di sciopero nazionale, la comunicazione scritta è fatta pervenire dalle OO.SS. Nazionali alle Associazioni nazionali datoriali di categoria che provvedono a trasmetterla alle imprese. In tal caso, le OO.SS. sono tenute ad osservare un preavviso di almeno 12 giorni.

***Art. 3 - Durata.***

Il primo sciopero per ogni tipo di vertenza non può superare la durata di una giornata di lavoro.

Le astensioni successive alla prima e relative alla stessa vertenza non possono superare la durata di due giornate di lavoro.

Le astensioni dal lavoro - anche in occasione del primo sciopero - di durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgono in un unico periodo di durata continuativa e, comunque, sono effettuate all'inizio o al termine di ogni singolo turno in modo da contenere al minimo possibile i disagi per l'utenza.

***Art. 4 - Intervallo tra successive astensioni dal lavoro.***

Tra l'effettuazione di un'astensione dal lavoro e la proclamazione di quella successiva - anche riferita alla medesima vertenza e anche se proclamata da OO.SS. diverse - è assicurato un intervallo di almeno 3 giorni.

***Art. 5 - Sospensione dello sciopero.***

Gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati o in corso di effettuazione, sono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali o di particolare gravità o di calamità naturali, tali da richiedere l'immediata ripresa del servizio.

**Art. 6 - Adempimenti dell'impresa e normalizzazione del servizio.**

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 2, c. 6, della legge n. 146/90, l'impresa, almeno 5 giorni prima dell'inizio dell'astensione dal lavoro, provvede a dare comunicazione agli utenti, nelle forme adeguate, in relazione alla proclamazione sindacale di cui al precedente art. 2, dei modi e dei tempi di erogazione dei servizi nel corso dello sciopero e delle misure per la riattivazione integrale degli stessi.

In caso di servizio appaltato, la comunicazione di cui sopra è indirizzata dall'impresa anche al committente.

L'impresa ha altresì l'obbligo di fornire tempestivamente alla Commissione di Garanzia che ne faccia richiesta le informazioni riguardanti gli scioperi proclamati ed effettuati, le revoche, le sospensioni o i rinvii degli scioperi proclamati, le relative motivazioni nonché le cause di insorgenza dei conflitti.

Le inadempienze di cui ai commi 1 e 3 sono sanzionate a norma dell'art. 4 commi 4 e seguenti della legge n. 146/90.

Al fine di consentire all'impresa di garantire e rendere nota all'utenza la pronta riattivazione del servizio, al termine dello sciopero i dipendenti sono tenuti a rispettare i tempi e le modalità della ripresa del servizio, così come indicati nella proclamazione dello sciopero. Conseguentemente, non devono essere assunte iniziative che pregiudichino tale ripresa e i dipendenti devono assicurare, anche con il ricorso al lavoro supplementare o straordinario, secondo le norme del c.c.n.l., la disponibilità adeguata a consentire la pronta normalizzazione del servizio.

**Art. 7 - Individuazione delle prestazioni indispensabili.**

Si considerano prestazioni indispensabili ai sensi della legge n. 146/90 quelle relative a:

- a) servizi in sale operatorie, sale di degenza, pronto soccorso e servizi igienici in ambienti sanitari ed ospedalieri;
- b) servizi in asili nido, scuole materne ed elementari e servizi comunità di particolare significato (carceri; caserme; ospizi; stazioni), con particolare riguardo ai servizi igienici; alla raccolta di rifiuti in ambienti particolari (es. mense, refettori ecc.) *nei servizi di cui alla presente lettera*;
- c) servizi in locali adibiti a pronto soccorso, infermeria e servizi igienici presso impianti aeroportuali e assimilabili;

*In ordine ai servizi di emergenza, pronto intervento e controllo degli impianti si ricorrerà alla decisione della competente Commissione di Garanzia.*

**Art. 8 - Individuazione dei lavoratori da inserire nel piano delle prestazioni indispensabili.**

- A) Le prestazioni indispensabili di cui al precedente art. 8, saranno garantite attraverso il personale strettamente necessario alla loro completa effettuazione.

L'impresa predispose il piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, come sopra individuate, e le relative quote di personale, in attuazione di quanto stabilito al precedente comma entro 20 giorni dalla valutazione di idoneità del presente Codice da parte della Commissione di Garanzia.

Il piano dei servizi delle prestazioni indispensabili predisposto dall'impresa è oggetto di informazione e di esame preventivi tra l'impresa stessa e la RSU, o, in mancanza, le RSA, entro 10 giorni dalla scadenza del termine di 20 giorni di cui al comma precedente.

In caso di rilevante dissenso, le parti potranno adire il Prefetto che deciderà sulla materia.

Il piano definito resta valido fino a quando non si renda necessario modificarlo, a seguito di variazioni della gamma delle prestazioni indispensabili nazionalmente individuate. In tal caso, l'impresa reitera la procedura di cui ai commi 2 e seguenti.

Laddove esistano intese ed accordi collettivi relativi all'individuazione dei lavoratori da inserire nel piano dei servizi gli stessi saranno oggetto di riesame e modifica consensuale entro 30 giorni.

B) Ai fini della predisposizione del piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, i criteri di individuazione dei lavoratori da adibire alle prestazioni stesse sono i seguenti:

- a) ordine alfabetico per categorie omogenee di lavoratori professionalmente idonei a svolgere i compiti e le mansioni inerenti alle prestazioni da erogare;
- b) individuazione prioritaria dei lavoratori che, nella rotazione secondo l'ordine alfabetico, non sono stati utilizzati in precedenti astensioni, a partire dalla data di applicazione del presente Codice di regolamentazione.

Non sono inseriti nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, di cui al comma precedente, i lavoratori o in riposo o in ferie qualora l'astensione dal lavoro coincida con i giorni predetti. In occasione dello sciopero successivo, tali lavoratori sono i primi ad essere inseriti, qualora in servizio, nel piano predetto.

Non sono inseriti, altresì, nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, i rappresentanti della RSU, ovvero, in mancanza, delle RSA e/o delle OO.SS. proclamanti lo sciopero, tenuto conto delle condizioni tecniche del servizio e delle tutele di cui all'art. 10.

L'impresa rende noti tempestivamente, tramite comunicato da affiggere nei luoghi di lavoro, i nominativi dei preposti aziendali o dei loro sostituti incaricati di dare attuazione agli adempimenti del presente Codice di regolamentazione.

I preposti aziendali o i loro sostituti provvedono ad affiggere nei luoghi di lavoro l'elenco del personale inserito nel piano delle prestazioni indispensabili almeno 5 giorni di calendario prima dello sciopero, con indicazione dei nominativi del personale stesso e i compiti specifici relativi alla copertura delle prestazioni di cui all'art. 8.

Qualora alla data dello sciopero i lavoratori indicati nel piano dei servizi risultino assenti per malattia o infortunio, l'impresa procederà a chiamare i dipendenti immediatamente successivi in elenco, dandone tempestiva comunicazione agli interessati.

L'impresa dà tempestiva comunicazione alla RSU o, in mancanza, alle RSA, degli adempimenti di cui ai tre commi precedenti, consegnando altresì alle stesse copia dell'elenco del personale inserito nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili.

### ***Art. 9 - Tutela degli utenti, dei lavoratori, degli impianti e dei mezzi.***

Il personale di cui al precedente art. 9 garantisce la sicurezza degli utenti, quella dei lavoratori nonché la salvaguardia dell'integrità degli impianti, dei macchinari e dei mezzi.

### ***Art. 10 - Astensione collettiva dal lavoro straordinario***

Ai sensi e per gli effetti della delibera n. 98/776 adottata dalla Commissione di Garanzia il 19/11/1998, le norme della presente regolamentazione si applicano anche in caso di astensione collettiva dal lavoro straordinario, fatta eccezione per quelle relative alla durata (art. 3) la quale, in ogni caso, non può essere superiore a 9 giorni consecutivi per ogni singola astensione collettiva dal lavoro straordinario.

### ***Art. 11 - Campo di applicazione.***

Il presente Codice di regolamentazione si applica ai lavoratori delle imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi, indipendentemente dalla forma giuridica.

Il Codice predetto, relativamente all'erogazione delle prestazioni indispensabili e all'individuazione dei lavoratori che debbono garantirle, attua quanto richiesto dalla legge n. 146/90.

***Art. 12 - Salvaguardia delle prestazioni indispensabili in atto.***

Le prestazioni indispensabili ulteriori rispetto a quanto previsto dall'art. 9 già garantite, determinate dalla specificità e dalle esigenze del territorio, possono essere erogate alla stregua dei limiti previsti dall'art. 13, primo comma, lettera a), legge n. 146/90 come modificata dalla legge n. 83/2000.

***Art. 13 - Norme sanzionatorie.***

In ottemperanza all'art. 4, c. 1, della legge n. 146/90, ai lavoratori che si astengono dal lavoro in violazione di quanto previsto dal presente Codice di regolamentazione o che, richiesti dell'effettuazione delle prestazioni indispensabili, non la assicurino, sono applicate le sanzioni disciplinari di cui al vigente CCNL, proporzionate alla gravità dell'infrazione, con esclusione delle misure estintive del rapporto e di quelle che comportino mutamenti definitivi dello stesso, fatti salvi i provvedimenti di competenza della Commissione di Garanzia di cui agli artt. 4 e segg..

## ***PROCEDURA DI RAFFREDDAMENTO E DI CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE COLLETTIVE, IN ATTUAZIONE DELL'ART. 2, COMMA 2, DELLA LEGGE N. 146/90.***

### ***Art. 1.***

Fermo restando che l'interpretazione delle norme del c.c.n.l. e degli accordi nazionali è di competenza esclusiva delle parti nazionali stipulanti secondo le modalità specificate dal c.c.n.l. medesimo, le controversie collettive - con esclusione di quelle relative ai provvedimenti disciplinari - sono soggette alla seguente procedura di raffreddamento e conciliazione, finalizzata alla prevenzione e/o alla composizione dei conflitti.

### ***Art. 2.***

#### ***A) Livello aziendale***

La titolarità dell'iniziativa di attivare, a livello aziendale, la presente procedura, è riservata alla RSU, o, in mancanza, alle RSA, costituite nell'ambito delle OO.SS. firmatarie del contratto collettivo applicato aziendalimente, cui sia stato conferito specifico mandato.

La richiesta di esame della questione che è causa della controversia collettiva è formulata dalla RSU o, in mancanza, dalle predette RSA, tramite la presentazione alla Direzione Aziendale, di apposita domanda che deve contenere l'indicazione dei motivi della controversia collettiva e/o della norma del c.c.n.l. o dell'accordo collettivo nazionale o aziendale in ordine alla quale si intende proporre reclamo.

Entro 2 giorni dalla data di ricevimento della domanda, la Direzione Aziendale convoca la RSU o, in mancanza, le RSA per l'esame di cui al comma precedente.

Questa fase dovrà essere ultimata entro cinque giorni successivi al primo incontro con la redazione di uno specifico verbale che, in caso di mancato accordo, sarà rimesso in copia al superiore livello territoriale.

#### ***B) Livello territoriale***

Entro 2 giorni dalla data del ricevimento del verbale di mancato accordo in sede aziendale, i rappresentanti dell'Associazione Datoriale convocano le competenti strutture territoriali delle

Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto collettivo applicato aziendalmente per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.

Tale fase dovrà terminare entro 2 giorni successivi al primo incontro con la redazione di uno specifico verbale che, in caso di mancato accordo, sarà rimesso in copia al superiore livello nazionale.

### *C) Livello nazionale*

Entro 5 giorni dalla data di ricevimento del verbale di mancato accordo in sede territoriale, l'Associazione Datoriale convoca le competenti OO.SS. nazionali di categoria per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.

Tale fase è ultimata entro i 7 giorni successivi al primo incontro, con la redazione di uno specifico verbale conclusivo dell'intera procedura.

\*\*\*\*\*

### **Art. 3.**

Al fine di garantire la continuità del servizio, l'attivazione della procedura sospende le iniziative delle parti eventualmente adottate. Analogamente, fino alla conclusione della presente procedura, i lavoratori iscritti non possono adire l'autorità giudiziaria sulla questione oggetto della controversia nè da parte dei competenti livelli sindacali si possono proclamare agitazioni di qualsiasi tipo e da parte aziendale non viene data attuazione alle questioni oggetto della controversia medesima.

### **Art. 4.**

Qualora il soggetto competente per livello a promuovere la convocazione non vi ottemperi rispettivamente nei termini di cui all'art. 2, lettera A), lettera B), lettera C), la presente procedura è ultimata. Conseguentemente, a partire dal giorno seguente la scadenza del termine relativo, la disposizione di cui all'art. 3 cessa di trovare applicazione.

### **Art. 5.**

I soggetti competenti per livello a svolgere l'esame della questione che è causa della controversia collettiva hanno comunque facoltà, in coerenza con il fine di cui all'art. 1, di prorogarne, per iscritto, di comune accordo, il relativo termine di durata.

### **Art. 6.**

Ognuno dei soggetti competenti a svolgere l'esame della questione che è causa della controversia collettiva a livello territoriale ha altresì facoltà di non esperire il superiore livello, dandone comunicazione alle Organizzazioni nazionali datoriali e sindacali. In tal caso, la presente procedura è ultimata, e, conseguentemente, a partire dal giorno seguente la data di conclusione dell'esame della predetta questione, la disposizione di cui all'art. 3 cessa di trovare applicazione.

#### ***Art. 7.***

Le Parti si danno atto di aver adempiuto a quanto previsto dall'art. 2, secondo comma, della legge n. 146/90 in merito alla definizione della procedura contrattuale di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive, la quale deve essere osservata in ogni caso da tutte le parti interessate.

#### ***Art. 8.***

Fatte salve le disposizioni degli Accordi Interconfederali relativi alle procedure di rinnovo del c.c.n.l. nei casi di controversia collettiva di competenza delle oo.ss. nazionali la procedura di raffreddamento e conciliazione, da seguire ai sensi dell'art. 2 comma 2 della legge n. 146/90, è la seguente:

- 1) entro 5 giorni dal ricevimento della richiesta di incontro formulata dalle oo.ss. nazionali, le associazioni nazionali datoriali convocano le relative segreterie per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.
- 2) Questa fase si esaurisce entro i 7 giorni successivi al primo incontro.
- 3) Qualora le parti non convengano di prorogarne i termini di durata, la procedura è ultimata.
- 4) Qualora il soggetto competente a promuovere la convocazione non vi ottemperi nei termini suddetti la presente procedura è da considerarsi ultimata.
- 5) Per l'intera durata della procedura, resta fermo quanto previsto dal precedente art. 3.

## PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1. Le parti stipulanti concordano sull'opportunità di favorire la previdenza complementare per i lavoratori del settore e a tale scopo convengono di ricercare le più idonee soluzioni attuative a tale scopo realizzando una disciplina a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale, senza fini di lucro e con lo scopo esclusivo di erogare prestazioni pensionistiche complementari, ai sensi del D.Lgs. n. 124/93 e successive modificazioni ed integrazioni.
2. Potranno aderire i lavoratori non in prova, assunti a tempo indeterminato o con contratti a causa mista e il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente CCNL.

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, che cumulino nell'arco dell'anno solare (1° gennaio-31 dicembre) periodi di lavoro non inferiori a sei mesi, potranno aderire al compimento di tale periodo. Le parti si riservano di determinare, nell'ambito delle disposizioni statutarie/regolamentari, le condizioni e le modalità concernenti il mantenimento delle posizioni di tali lavoratori.

3. L'adesione del lavoratore avverrà in modo volontario.
4. Le contribuzioni, nei limiti di deducibilità fiscale prevista dalla relativa normativa di legge, saranno costituite da:
  - a) l'1%, a carico dell'Azienda, calcolato su minimo tabellare ed indennità di contingenza alla data dell'1/1/2001;
  - b) l'1%, a carico del lavoratore, calcolato su minimo tabellare ed indennità di contingenza alla data dell'1/1/2001;
  - c) l'intero T.F.R. maturato nel corso dell'anno per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993;
  - d) una quota mensile dell'accantonamento del T.F.R. maturando nel corso dell'anno per gli altri lavoratori, nella misura dell'1% della retribuzione utile al computo di tale istituto.

Il lavoratore potrà optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico, nell'importo e con i criteri che saranno stabiliti dalle parti in sede di definizione dell'accordo istitutivo.

I predetti contributi, ivi compresi gli importi prelevati dal T.F.R., saranno trattenuti in occasione della corresponsione delle competenze di ciascun mese per dodici mensilità e saranno versati secondo i termini e le modalità che saranno fissati nel citato accordo istitutivo.

Le contribuzioni a carico delle aziende saranno dovute solamente per i lavoratori aderenti, senza dar luogo a trattamenti sostitutivi o alternativi nelle ipotesi di non iscrizione del lavoratore.

Le contribuzioni decorrono a far data dall'effettiva operatività del Fondo, conseguente al rilascio dell'autorizzazione ministeriale ai sensi di legge.

5. Con l'obiettivo di realizzare l'effettiva operatività del Fondo a partire dal ....., le parti convengono di effettuare entro il ..... tutti i lavori relativi alla definizione degli adempimenti necessari. Entro la stessa data le parti si riservano di assumere una decisione circa l'opportunità di aderire, salvaguardando l'autonomia contrattuale, ad un Fondo già esistente.
6. In sede di definizione dell'Accordo istitutivo le parti stabiliranno: un contributo una tantum, a carico delle Aziende, per eventuali spese di costituzione, promozione e avvio; la quota di adesione a carico pariteticamente dell'azienda e del lavoratore; la misura della contribuzione, a carico pariteticamente dell'Azienda e del lavoratore, per il funzionamento e le spese di gestione.
7. Le parti convengono che il numero di adesioni necessario per consentire l'effettiva operatività di un eventuale Fondo di categoria non dovrà essere inferiore a 5.000 lavoratori del settore, *indipendentemente dalle adesioni ad altri fondi già in essere.*

### *Chiarimento a verbale*

Ove alla data del presente accordo di rinnovo siano già in essere iniziative aziendali istituite con finalità integrative dei trattamenti pensionistici, che prevedano un contributo a carico dell'Azienda di contenuto non inferiore o quanto meno equivalente a quello previsto dalla disciplina del presente articolo, le parti interessate, qualora non abbiano già assunto decisioni al riguardo, si incontreranno entro il ..... per valutare criteri e modalità dell'eventuale conferimento delle somme accantonate.

L'esito di tali incontri sarà comunicato per iscritto alle Organizzazioni nazionali stipulanti.

Fermo restando che il D.lgs. n. 124/93 e successive modificazioni e integrazioni esclude la possibilità di adesione a più Fondi di previdenza complementare, le parti si incontreranno per valutare le eventuali possibilità di confluenza di Fondi aziendali già costituiti ai sensi della citata disposizione di legge.

E' fatta salva la possibilità per le aziende di aderire a Fondi già costituiti dalle Associazioni o dalle rispettive Confederazioni.

## ART. .... - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

Premesso che:

- ai sensi dell'art. 11, lett. g, della legge di delega 15 marzo 1997 n. 59, il legislatore delegato (d.lgs. 31 marzo 1998, n. 80 e d.lgs. 29 ottobre 1998, n. 387) ha provveduto a dettare una disciplina, che consolida e specifica le regole concernenti strumenti sindacali tradizionalmente rivolti alla composizione dei conflitti individuali e di serie nella materia del lavoro ex art. 409 c.p.c.;
- finalità dell'intervento legislativo è quello di dettare misure organizzative e processuali anche di carattere generale atte a prevenire disfunzioni dovute al sovraccarico del contenzioso, anche per mezzo delle procedure stragiudiziali di conciliazione e di arbitrato preorganizzato dai contratti o accordi collettivi nazionali di lavoro;
- in questa prospettiva di decongestionamento del contenzioso giudiziario del lavoro le parti sociali intendono dare ulteriore attuazione alle previsioni legislative predisponendo efficienti procedure stragiudiziali di composizione delle controversie sostitutive degli interventi della giurisdizione statale, fermo restando quelle già in atto;

tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

### A: TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE

Il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale si svolge secondo la procedura che viene così definita:

1. L'Ufficio Sindacale di conciliazione sarà costituito da un rappresentante della Organizzazione sindacale aderente alla Confederazione firmataria del presente contratto alla quale il lavoratore conferisce mandato speciale e da un rappresentante dell'Associazione datoriale territoriale cui l'impresa conferisce mandato speciale. In fase di prima attuazione i compiti di segreteria dell'Ufficio saranno svolti presso l'anzidetta Associazione datoriale.
2. Il lavoratore o, in caso di controversia di serie, i lavoratori, che intendano proporre ricorsi innanzi al Giudice del lavoro, possono rivolgere richiesta scritta con lettera raccomandata A/R alla segreteria dell'ufficio per l'esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale. Copia della predetta richiesta deve essere contestualmente trasmessa tramite lettera raccomandata a.r. all'impresa interessata. L'istanza deve contenere l'indicazione delle parti, l'oggetto della controversia con l'esposizione dettagliata e completa dei fatti, il riepilogo dei documenti allegati, l'elezione del domicilio presso la segreteria, nonché il nominativo del rappresentante dell'organizzazione sindacale di cui al punto 1. cui è stata conferita procura speciale. Gli stessi adempimenti devono essere compiuti nell'ipotesi in cui parte attrice sia il datore di lavoro.
3. Le parti, con i rappresentanti designati e, se preventivamente comunicata, con la eventuale presenza di esperti appartenenti alle rispettive organizzazioni sindacali, si devono riunire entro 20 giorni dall'avvenuto ricevimento della richiesta di cui sopra per procedere all'esame della controversia e al tentativo di conciliazione.
4. Il tentativo di conciliazione viene svolto con libertà di forme, anche tramite più riunioni, e deve esaurirsi entro 60 giorni dalla data del ricevimento della richiesta.
5. Se la conciliazione ha esito positivo, si redige processo verbale ai sensi e per gli effetti dell'art. 411, commi 1 e 3, c.p.c.
6. Il verbale di conciliazione sottoscritto dalle parti acquista efficacia di titolo esecutivo con l'osservanza di quanto previsto dall'art. 411 c.p.c.
7. Se la conciliazione non riesce si forma processo verbale, con l'indicazione dei termini della controversia, delle eventuali proposte di definizione e delle ragioni del mancato accordo.
8. Le parti possono indicare la soluzione anche parziale sulla quale concordano, precisando, quando è possibile, l'ammontare del credito che spetta all'istante. In quest'ultimo caso il processo verbale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni di cui all'art. 411 c.p.c.
9. La segreteria medesima provvede, a richiesta delle parti, a rilasciare copia del verbale di conciliazione o di mancato accordo.

### B: ARBITRATO IRRITUALE

1. Se il tentativo di conciliazione non riesce, o comunque è decorso il termine di cui al punto 4 della lettera A del presente accordo, le parti individuali interessate possono concordare di deferire la risoluzione della controversia alla decisione del Collegio arbitrale previsto dall'art. 412 ter c.p.c.  
Fermo restando quanto stabilito dall'art. 412 ter, comma 1, c.p.c., le istanze territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e le associazioni datoriali territoriali provvederanno a costituire il Collegio arbitrale, anche in forma permanente, secondo i seguenti criteri.
2. Il Collegio è composto da un rappresentante sindacale designato dal lavoratore, da un rappresentante dell'Associazione datoriale territoriale designato dall'azienda e dal Presidente scelto di comune accordo.  
Se il Collegio arbitrale è costituito in forma permanente, la designazione del Presidente è di competenza delle istanze territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e delle Associazioni datoriali territoriali che lo hanno costituito.

In caso di mancato accordo sulla nomina del Presidente, lo stesso sarà scelto - successivamente alla manifestazione di volontà delle parti di cui al terzo e quarto comma del punto 4. - per rotazione o altri criteri da individuare in sede territoriale, da una lista, revisionabile di norma ogni biennio, contenente i nominativi di almeno 10 giuristi, individuati di comune accordo dalle istanze territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e dalle Associazioni datoriali territoriali.

Al Presidente per ciascuna controversia sarà riconosciuto un compenso la cui entità sarà stabilita dalle parti a livello territoriale.

Semestralmente, le spese di segreteria saranno conteggiate e ripartite fra le Organizzazioni stipulanti.

3. Il Presidente è tenuto a dichiarare, di volta in volta, per iscritto, che non ricorre alcuna delle fattispecie previste dall'art. 51 c.p.c.
4. La richiesta di devoluzione della controversia al Collegio arbitrale deve contenere l'indicazione della parte istante, l'elezione di domicilio presso la segreteria del Collegio e l'esposizione dei fatti.  
La richiesta sottoscritta dalla parte interessata deve essere inviata, a mezzo raccomandata a/r, alla segreteria del Collegio ed alla controparte, tramite l'Organizzazione sindacale o l'Associazione datoriale di appartenenza cui ha conferito mandato, entro il termine di 30 giorni che decorre dal giorno del rilascio del verbale di cui al punto 6., parte a) del presente articolo o dal giorno di scadenza del periodo entro il quale poteva essere esperito il tentativo medesimo.

La parte istante, entro i successivi 15 giorni, decorrenti dall'invio della raccomandata a/r di cui al comma che precede, dovrà dare conferma scritta alla Segreteria circa la volontà di adire il Collegio medesimo, inviando contestualmente copia dell'avviso di ricevimento della comunicazione trasmessa alla controparte. Ove la conferma non giunga entro tale termine, la richiesta di arbitrato si ritiene revocata. La richiesta può essere condizionata dall'obbligo per gli arbitri di rispettare in giudizio le norme inderogabili di legge.

Ove la controparte intenda aderire alla richiesta dovrà darne comunicazione alle segreteria del Collegio, entro il termine di 15 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza.

Richiesta ed adesione dovranno contenere la dichiarazione scritta delle parti di accettazione dei nominativi del Collegio giudicante in rappresentanza delle parti, come pure del Presidente che verrà designato ai sensi del punto 2., nonché del conferimento al medesimo Collegio del potere di decidere secondo equità, salvo quanto previsto al precedente terzo comma.

L'accettazione degli arbitri di trattare la controversia dovrà risultare per iscritto.

5. L'eventuale istruttoria della controversia si svolgerà in forma prevalentemente orale, secondo le modalità che saranno fissate dal Collegio nella prima riunione.  
Il Collegio potrà liberamente interrogare le parti interessate, nonché le persone che risultino informate dei fatti.  
Le parti potranno essere assistite da Organizzazioni sindacali e/o da esperti di fiducia.  
Nei termini perentori fissati dal Collegio, le parti potranno depositare presso la segreteria documenti, memorie e repliche.
6. Il Collegio dovrà emettere il lodo entro 60 giorni, che decorrono dalla data di ricevimento, presso la segreteria, della conferma scritta di cui al precedente punto 4. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dagli arbitri fino a 120 giorni.

7. Il lodo è deliberato a maggioranza di voti degli arbitri ed è redatto per iscritto.  
Esso è comunicato, tramite la segreteria, alle parti in giudizio ed è esecutivo, previa osservanza delle regole stabilite dal secondo comma dell'art. 412 quater c.p.c.
8. Fermo restando a carico delle parti della controversia l'onere relativo alle spese ed agli onorari dovuti agli arbitri indicati nel Collegio in rappresentanza di ciascuna di esse, le ulteriori spese della procedura arbitrale, ivi compreso l'onorario e le spese del Presidente, saranno liquidate in osservanza degli artt. 91, comma 1 e 92 c.p.c.
9. Il lodo arbitrale può essere impugnato davanti al competente Tribunale per errore, violenza e dolo, nonché per inosservanza delle disposizioni previste dall'art. 412 ter c.p.c. e di norme inderogabili di legge nel caso di cui al terzo comma del punto 4. che precede.

Tutte le questioni concernenti l'interpretazione e/o l'applicazione del presente articolo sono devolute alla esclusiva decisione delle parti firmatarie del presente accordo, le quali addiverranno alla decisione medesima con spirito di amichevole composizione.

Sono fatti salvi gli accordi in materia eventualmente raggiunti in sede territoriale.

## **ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE DI SETTORE**

Premesso:

- che l'organismo di cui al presente articolo sarà il punto di riferimento per tutte le iniziative del settore, coordinandosi con l'Osservatorio Nazionale delle parti sociali che continuerà a svolgere le proprie funzioni di indirizzo e controllo del mercato del lavoro presso il Ministero del Lavoro; *sarà concordata tra le parti l'armonizzazione di quanto previsto dal presente articolo con eventuali accordi esistenti in materia a livello territoriale;*

- che l'organismo paritetico è costituito dalle parti firmatarie il presente c.c.n.l. ed ha lo scopo di creare e consolidare le condizioni per un migliore sviluppo del settore, delle relazioni sindacali e delle condizioni di vivibilità delle imprese e dei lavoratori del settore;

- che i datori di lavoro e i loro dipendenti si impegnano all'osservanza integrale degli obblighi e degli oneri derivanti dalla sua concreta applicazione;

tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

le parti stipulanti convengono di istituire l'organismo paritetico nazionale unitario del settore (con possibili articolazioni territoriali), regolato da apposito statuto e regolamento di attuazione.

L'organismo paritetico nazionale promuove:

a) iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, eventualmente finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano partecipato.

La promozione e la gestione delle predette iniziative dovrà avvenire nel rispetto degli accordi interconfederali e degli organismi da esso derivanti già preesistenti;

b) corsi di riqualificazione per il personale interessato da processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione del rapporto di lavoro per un periodo di tempo almeno uguale a quello previsto dalla legge sulla disoccupazione speciale 427/75.

In relazione alla iscrizione delle aziende al registro di cui alla legge 25/2/94 n. 82 e regolamento di attuazione, in raccordo con Unioncamere e inoltre in raccordo con l'Inps, Inail e Ministero del Lavoro, l'organismo rilascia le certificazioni attestanti l'iscrizione all'Organismo stesso e il versamento delle relative quote.

Inoltre l'organismo paritetico di settore potrà svolgere le seguenti attività:

1) supporta e integra le funzioni di controllo degli Enti competenti, svolgendo un ruolo di verifica, controllo, monitoraggio e raccolta dati e verbali che si effettuano nelle procedure di cui all'art. 4 (cambio di appalto) su tutto il territorio nazionale;

2) su indicazione dell'Osservatorio nazionale di settore presieduto dal Ministero del Lavoro assume iniziative tendenti a creare concreti strumenti di analisi del comparto in sinergia con le Istituzioni (Presidenza del Consiglio, Cnel, Unioncamere, Università ed Enti di Ricerca, Ministeri competenti, ecc.);

3) in relazione agli adempimenti di cui alla legge 626/94 e con riferimento alle specificità e peculiarità del settore promuove approfondimenti per la concreta attuazione della legge nonché per i piani di sicurezza, per la formazione dei responsabili aziendali e dei R.L.S.;

4) ricerca ed elabora anche a fini statistici i dati relativi all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro e contratti a tempo determinato predisponendo progetti formativi per le singole figure professionali al fine del miglior utilizzo dei predetti istituti contrattuali, in piena armonia con gli accordi interconfederali in materia.

Per l'attuazione dei compiti di cui ai precedenti punti e per l'attività dell'Osservatorio Nazionale, l'Organismo Paritetico di settore predisporrà appositi piani di lavoro sottoponendo le corrispondenti esigenze di risorse al fine del reperimento delle medesime.

Se le parti stipulanti concorderanno sulle iniziative che l'organismo paritetico di settore intende far assumere alle stesse, esse assicureranno l'operatività dei progetti individuando il relativo finanziamento in misura uguale per imprese e lavoratori (50% a carico dei datori di lavoro e 50% a carico del lavoratore), anche attraverso il finanziamento regionale e/o nazionale previsto dalle normative vigenti, con particolare riferimento al Ministero del Lavoro (Ufficio Formazione Professionale).

**ART. - INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO**

Le disposizioni del presente contratto, anche nell'ambito di ciascun istituto, sono correlate ed inscindibili tra loro; pertanto i soggetti che osservino tali disposizioni, anche in termini parziali, sono da considerarsi, per fatti concludenti, a tutti gli effetti vincolati all'insieme organico delle norme del contratto. La previdenza e il trattamento di fine rapporto anche quando siano disgiunti, si considerano costituenti un unico istituto.

## **DICHIARAZIONE DELLE PARTI**

Le norme del precedente contratto e degli accordi successivi non innovate dal presente testo, restano in vigore.

Le parti, nel confermare che il c.c.n.l. entra in vigore all'atto dell'odierna stipula, si impegnano a definire entro 30 giorni dalla stessa, la pulitura e la collazione dell'intero testo contrattuale.

Il Ministero del Lavoro si adopererà per realizzare quanto sopra, qualora non vi provvedano le parti nei tempi previsti.

## **DECORRENZA E DURATA**

Il presente contratto, salvo quanto diversamente previsto per singoli istituti, decorre dal 1° giugno 2001 e scade il 31 maggio 2003 per la parte economica, ed il 31 maggio 2005 per quella normativa.

Il contratto si intenderà rinnovato se non disdetto tre mesi prima della scadenza con raccomandata a.r.. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

## **Note a integrazione del testo di rinnovo del CCNL Imprese di pulizia e Servizi integrati**

### **Contrattazione di secondo livello:**

Pag.3:

Comma 1: *soppresso in quanto materia già definita dal Protocollo 23/7/93.*

Comma 3: *aggiungere alla fine: "salvo accordi aziendali già in essere".*

Comma 4 :

*sopprimere: "misurata mediante il numero dei lavoratori in servizio e le ore effettivamente prestate."*

*Sostituire. "individuano nella presenza individuale e collettiva al lavoro il parametro oggettivo proprio del settore ai fini della determinazione del premio di risultato"*

*Con "L'erogazione del premio di risultato sarà proporzionata in rapporto alla effettiva presenza del lavoratore salvo periodi di assenza dovuti a maternità, infortuni e attività sindacali."*

### **Organismo paritetico nazionale di settore**

Pag. 4:

Comma 1: *eliminare "unico" e "con l'automatica decadenza di eventuali accordi esistenti in materia a livello territoriale".*

*Aggiungere a fine comma: "Sarà concordata tra le parti l'armonizzazione di quanto previsto dal presente accordo con eventuali accordi esistenti in materia a livello territoriale."*

### **Orario multiperiodale**

Pag. 6:

*Aggiungere in fondo all'ultimo comma: "Resta inteso che, in caso di cambio di appalto, saranno retribuite le ore relative al riposo compensativo non fruito."*

### **Codice di regolamentazione**

Pag. 9:

*Il titolo viene così sostituito: "Codice di regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero per i lavoratori dipendenti dalle imprese di pulizia e servizi integrati per i soli servizi considerati pubblici essenziali ai sensi della legge 12/6/90 n. 146 come modificata dalla legge 11.4.00 n.83."*

Pag.10:

*Art.5 da sopprimere in quanto inutile.*

Pag.11:

*Art. 8 paragrafo b): Aggiungere in fondo al comma: nei servizi di cui alla presente lettera.*

*Art. 8 paragrafo d): soppresso.*

*In fondo all'Art.8 aggiungere:*

*"In ordine ai servizi di emergenza, pronto intervento e controllo degli impianti si ricorrerà alla decisione della competente Commissione di garanzia."*

Pag. 13:

*Art. 12 comma 1 sostituire "a tutti i lavoratori" con "ai lavoratori".*

*Punto g) aggiungere dopo commessa: "successivamente all'assunzione".*

### **Lavoro notturno**

Pag. 23:

*Comma 3: Aggiungere in fondo: da riproporzionare per il part time verticale e misto ai sensi dell'Art. 2 del decreto legislativo 532/99.*

Comma 4: *Così modificato*: Non si considera lavoro notturno, ma dà diritto alle maggiorazioni previste dal vigente CCNL quello prestato in relazione ai seguenti casi eccezionali: .....

Comma 6: ultima riga *sostituire*: "Annuale" con "trimestrale"

Pag. 24:

Comma 8 e comma 9 *sostituire*: "Ai fini in quanto previsto dall'Art. 7 comma 1 del D.L. n. 532/99 si conferma quanto previsto in materia dal precedente contratto. "

## **Dichiarazione delle parti**

Pag. 25

*Sostituire*:

"Le norme del precedente contratto e degli accordi successivi, non innovate dal presente testo, restano in vigore.

Le parti, nel confermare che il CCNL entra in vigore all'atto dell'odierna stipula, si impegnano a definire entro 30 giorni dalla stessa la pulitura e la collazione dell'intero testo contrattuale.

Il Ministero del Lavoro si adopererà per realizzare quanto sopra, qualora non vi provvedano le parti nei tempi previsti."

## **Apprendistato**

Pag. 28

*Comma 1*: sopprimere "il cui contratto di apprendistato sia venuto a cadere nei 24 mesi precedenti" *sostituire* con "che abbiano completato il loro contratto di apprendistato nell'arco dei 24 mesi precedenti."

## **CFL**

Pag. 31:

*resta testo datoriale*

## **Inquadramento professionale**

*Vige il testo datoriale sulla prevalenza della mansione.*

## **Socio lavoratore**

"Il trattamento economico e normativo di cui al presente CCNL si applica ai lavoratori dipendenti delle imprese, indipendentemente dalla loro forma giuridica.

Per quanto riguarda i soci lavoratori di cooperative si applica la legge 3 aprile 2001 n. 142."

## **Part Time**

Per il minimo settimanale dell'orario di lavoro vige quanto previsto (14 ore) dal vecchio CCNL. Per il part time verticale e misto tale valore va riproporzionato nella misura di 60 ore mensili e 600 ore annuali lorde.

*Nel testo datoriale: aggiungere dopo il comma 5:*

"Le ore di lavoro supplementare di fatto svolte in misura eccedente a quelle consentite al comma 5 comportano una maggiorazione del 50%."

*aggiungere dopo il comma 7:*

"fatte salve le condizioni di miglior favore in godimento ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente contratto."

## **Previdenza complementare**

Il fondo si attiverà al raggiungimento di 5.000 adesioni indipendentemente dalle adesioni ad altri fondi già in essere.

## **Nota a verbale per gli addetti alle cabine e linee di verniciatura.**

Tenuto conto che il nuovo impianto classificatorio prevede l'inquadramento degli operai qualificati al terzo livello, le parti concordano che, in deroga alle nuove declaratorie previste per i singoli livelli contrattuali di inquadramento venga riconosciuto, a tutti gli operai qualificati addetti alle cabine e linee di verniciatura in forza alla data di entrata in vigore del presente CCNL, l'inquadramento nel IV livello nuovo con parametro 125 della qualifica professionale corrispondente alle mansioni da essi effettivamente esercitate.

## Proposta economica

### *Per il II livello (ex quinto livello):*

paga base L. 98.000 di cui L.22.000 per riparametrazione  
nuovo inquadramento

### **Decorrenze economiche dei minimi tabellari**

1.6.01 L. 64.000

1.6.02 L. 34.000

Incidenza del fondo di previdenza complementare: L. 4.000

Livello	parametro	Incrementi dal 1 Giugno 2001 comprensivi della riparametrazione	Paga tabellare dal 1 Giugno 2001	Incrementi dal 1 Giugno 2002	Paga tabellare dal 1 Giugno 2002
1	100	39.592	732.569	31.192	763.761
2	109	64.000	798.500	34.000	832.500
3	118	81.348	864.431	36.808	901.239
4	128	85.258	937.688	39.927	977.615
5	140	138.792	1.025.596	43.670	1.069.266
6	174	179.825	1.274.670	54.275	1.328.945
7	201	135.103	1.472.463	62.698	1.535.161
Q	220	274.291	1.611.651	68.624	1.680.275

Dal 1 Giugno 2001 cessa di essere erogata l'Indennità di Vacanza Contrattuale ( I.V.C.)

*Salvo errori od omissioni*